



Manual de Comunicación Inclusiva No Binaria

Manual de Comunicación Inclusiva No Binaria

Ministerio de Obras Públicas

AGRADECIMIENTOS

Coordinación técnica:

Lorena Ureta Sanchez

Asesora Ministerial de Género, Encargada de la Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación, Subsecretaría de Obras Públicas.

Muriel Lamilla Di Giovanni

Analista Unidad de Género, Diversidad y No Discriminación, Encargada de Género, Subsecretaría de Obras Públicas.

Asesoría técnica

Viviana Ávila Alfaro, Licenciada en Lengua y Literatura, Magíster en Lingüística con mención en Lengua Española.

Equipo de trabajo:

Daniela Rojas Prado

Jefa (s) Unidad de Comunicaciones, Coordinadora de Acceso a Información Pública, Integrante del Comité de Género, Dirección de Arquitectura.

Ester Herrera Herrera

Periodista Comunicaciones Internas, Subsecretaría de Obras Públicas.

Felipe González Mac-Conell

Analista de Comunicaciones, Dirección de Obras Portuarias.

Manu Ballesteros

Analista de Gestión de Personas, Encargado de Género (s), Dirección General de Aguas.

Nicolás Urquiza Zurich

Periodista, Encargado de Género (s), Superintendencia de Servicios Sanitarios.

Nicole Saavedra Lira

Analista Control de Gestión, Encargada de Género, Dirección General de Obras Públicas.

Sebastián Álvarez Vásquez

Analista Control de Gestión, Integrante del Comité de Género, Dirección de Obras Hidráulicas.

Te presentamos el **Manual de Comunicación Inclusiva No Binaria** del **Ministerio de Obras Públicas**.

Este material fue preparado por la Mesa de Género Ministerial para entregar orientaciones a todas las personas que trabajan en la institución sobre el uso de lenguaje e imágenes comprensibles, que visibilicen a todas las personas y que no reproduzcan estereotipos ni prejuicios.



*La **Mesa de Género Ministerial** está conformada por representantes de todos los servicios relacionados y dependientes del **MOP** a través de las **personas encargadas de género**.*



ÍNDICE

Este Manual está conformado por 6 recursos que podrás utilizar de acuerdo a tus necesidades:

1 **Comunicación inclusiva en el MOP.**

Con este recurso podrás comprender el contexto y la importancia de la comunicación inclusiva no binaria en el MOP.

2 **Uso práctico del lenguaje inclusivo.**

Utiliza este recurso si necesitas herramientas y recomendaciones para incorporar la perspectiva de género al momento de comunicarte, ya sea de forma oral o escrita.

3 **Comunicación inclusiva a través de las imágenes.**

Si necesitas utilizar imágenes o fotografías en tus comunicaciones este recurso será de tu interés.

4 **Guía rápida de palabras de uso común en el MOP.**

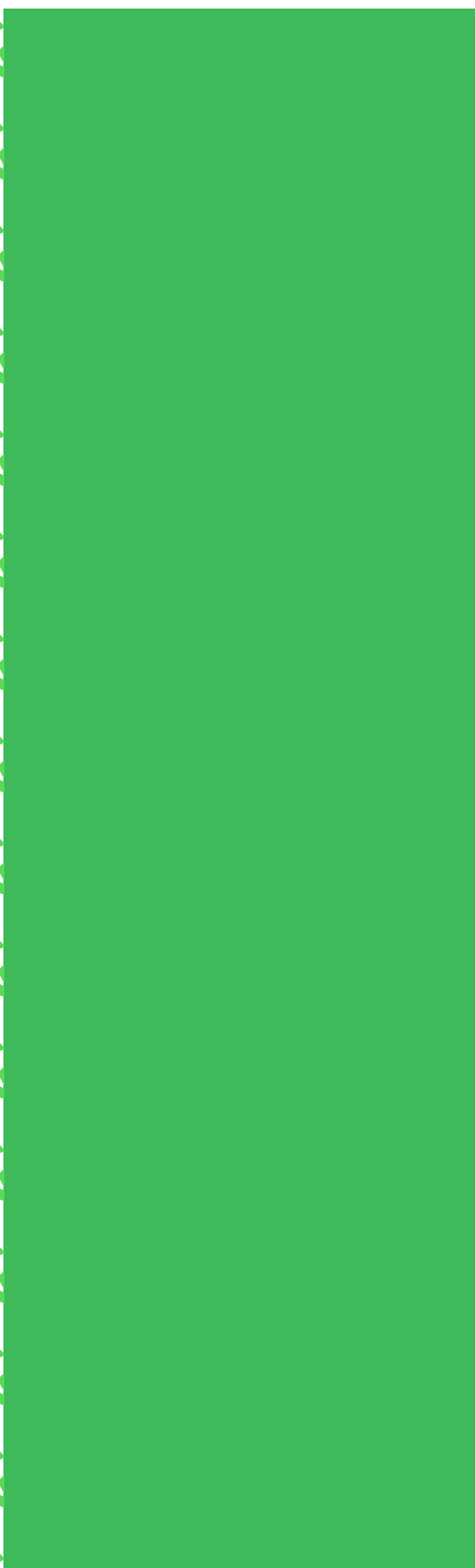
En este recurso encontrarás las palabras más utilizadas en el MOP en masculino genérico y sus alternativas inclusivas.

5 **Glosario.**

Aquí encontrarás las definiciones de los conceptos principales del manual.

*Te invitamos a **hacer tuya esta información y utilizarla en tus labores**, para que avancemos hacia una organización y ciudadanía más igualitaria, no sexista, inclusiva y respetuosa de la diversidad.*



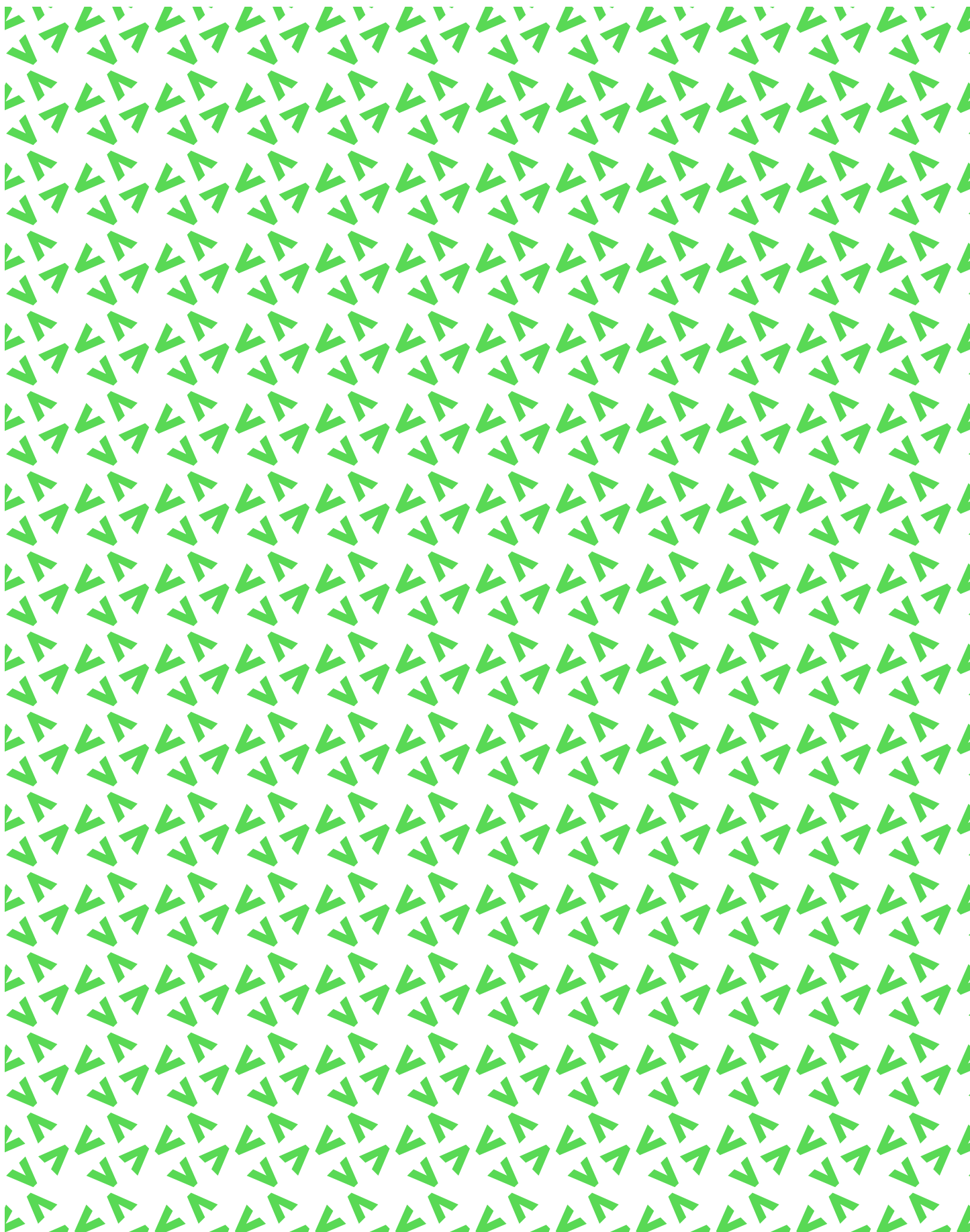


1

COMUNICACIÓN INCLUSIVA EN EL MOP

Con este recurso podrás comprender el contexto y la importancia de la comunicación inclusiva no binaria en el MOP.

Revisaremos algunos conceptos claves que nos permitirán conocer distintas posturas teóricas respecto de la comunicación y la forma en que, como Ministerio, podemos contribuir, a través del lenguaje, a la construcción de una sociedad más justa que represente a todas las personas.



1.1

Diferencia entre lengua y lenguaje

El lenguaje

Es una capacidad cognitiva exclusivamente humana, social y convencional que se manifiesta en forma concreta en cada una de las lenguas naturales: inglés, español, etc.⁽¹⁾ Debemos entenderlo como un sistema de acción comunicativa de carácter social, es decir, una facultad del ser humano para comunicarse. Es además una de las herramientas más poderosas de aprendizaje y comprensión de la realidad.

你好

hola

hallo

La lengua

Por otra parte, el lingüista y semiólogo Ferdinand de Saussure (1945), señala que la lengua existe en la colectividad en la forma de una suma de acuñaciones depositadas en cada cerebro, más o menos como un diccionario cuyos ejemplares, idénticos, fueran repartidos entre los individuos.⁽²⁾

Para la filóloga, especialista en lenguaje inclusivo y no sexista, Teresa Meana (2002), la lengua constituye, como mínimo, el reflejo de la realidad, de la sociedad que la utiliza. Así como la sociedad es racista, clasista, heterosexista, la lengua también lo es.⁽³⁾

gato



#

1.2

¿Cómo se manifiestan las desigualdades a través del lenguaje?

Según la sociolingüista Mercedes Bengoechea (2003), uno de los fenómenos más graves de discriminación lingüística radica en un aspecto gramatical que articula tanto el castellano como otras muchas lenguas y que consiste en el uso del género gramatical masculino como genérico.⁽⁴⁾

Uso del género gramatical masculino como genérico

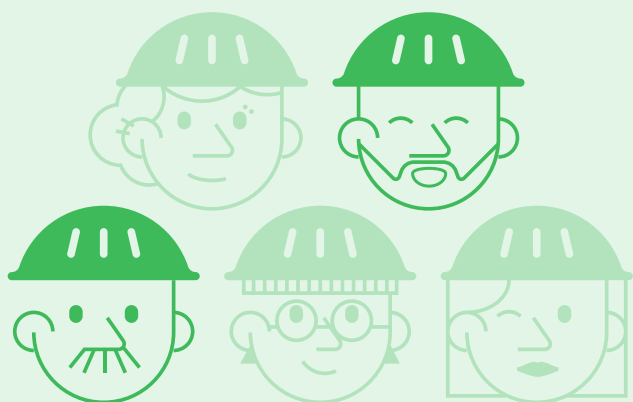
Los sustantivos y ciertos pronombres del español tienen un género gramatical que puede ser femenino o masculino.

Cuando el referente del sustantivo es inanimado, lo normal es que sea solo masculino (cuadro, césped, día) o solo femenino (mesa, pared, libido), mientras que cuando el sustantivo designa seres animados, lo más habitual es que exista concordancia con cada uno de los dos géneros gramaticales, según la distinción biológica de sexos.⁽⁵⁾

En los sustantivos que designan seres animados, se utiliza el género gramatical masculino con doble valor:

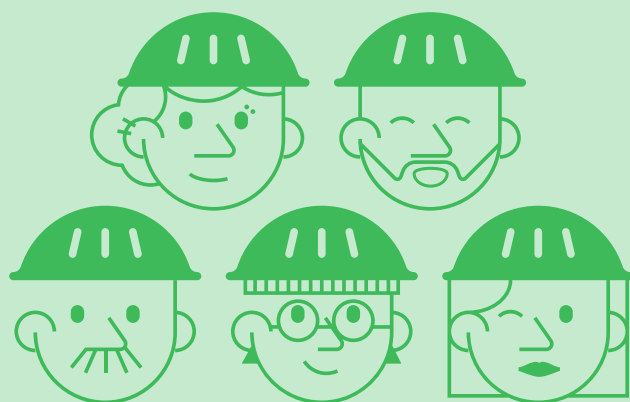
a) Específico:

Para referirse a los varones únicamente.



b) Genérico:

Cuando aplica tanto al masculino como femenino a la vez, o bien se refiere a la humanidad en su globalidad.



Lo anterior no es de orden natural, sino un reflejo de la visión androcéntrica del mundo y de la lengua, es decir la existencia de un **androcentrismo** lingüístico. Teresa Meana (2002), indica que los vocablos en masculino no son universales porque incluyan a las mujeres, sino que se utilizan como universales porque lo masculino se posiciona como referencia de lo humano y, por consecuencia, todas las demás identidades quedan ocultas.⁽³⁾

De acuerdo con lo anterior, es posible afirmar que el uso del masculino genérico puede ser considerado sexista y androcéntrico, dado que *“el **sexismo** es fundamentalmente una actitud que se caracteriza por el menosprecio y la desvalorización, por exceso o por defecto de lo que somos o hacemos las mujeres”*.⁽⁶⁾

Por otra parte, puede ser considerado como androcéntrico, ya que supone considerar a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas, por lo tanto, en una sociedad androcéntrica, se considera el masculino como un punto de partida en la denominación de la realidad, en la que hombre es sinónimo de ser humano.

Androcentrismo: Práctica, consciente o no, de otorgar al hombre, una posición central en la sociedad, la cultura y la historia.

“Precaución hombres trabajando”

Sexismo: Actitudes y prácticas que promueven el trato diferenciado o discriminatorio de las personas en razón de su sexo biológico donde se asume que lo masculino es superior a lo femenino.

“este trabajo es de hombres”



“Un ejemplo de pensamiento androcéntrico sería hacer referencia a las edades del hombre cuando se pretende hablar de la evolución de toda la humanidad. No sabemos si detrás de la palabra hombre se está pretendiendo englobar a las mujeres. Si es así, éstas quedan invisibilizadas y, si no es así, quedan excluidas”.⁽³⁾

El uso del género gramatical masculino en su forma genérica, impregna nuestro imaginario de tal modo que cualquier masculino (presuntamente universal) crea en nuestra imaginación imágenes masculinas, por lo que contribuye a invisibilizar a las mujeres y

personas no binarias en forma sistemática a través del lenguaje, además, atenta contra el lenguaje claro y preciso, ya que implica que las mujeres deban interpretar, a lo largo de toda su vida, cuando están incluidas y cuando no.

*Las personas no binarias son aquellas que no se posicionan en el **binario femenino/masculino** con respecto a su identidad de género.*



En resumen

Las desigualdades a través del lenguaje se manifiestan de distintas formas, la principal, mediante el uso del masculino genérico para nombrar a todas las personas. Por ejemplo, cuando usamos **todos, nosotros, ellos**, entre otros, incluso para dirigirnos a un grupo conformado mayoritariamente por mujeres.

Este uso es discriminatorio porque no solamente invisibiliza sistemáticamente a mujeres y personas no binarias, sino también porque establece lo masculino como referencia de lo humano.

1.3

¿Es posible otra forma de comunicarnos?

El lenguaje es más que un conjunto de palabras, es una facultad humana inherentemente social y tiene el potencial de hacer aparecer realidades que han estado ocultas, invisibilizadas y desplazadas de la esfera pública.

Bajo este contexto, se han elaborado diversas propuestas para establecer una forma de comunicarnos de manera más inclusiva, que desplace el sexismo y que, a su vez, pueda visibilizar y representar a todas las personas.

La propuesta de lenguaje no binario implica reaprender la forma en la que estructuramos los mensajes, utilizando palabras que no aludan al aspecto del género como construcción de la identidad o cambiando la redacción para no dejar fuera del discurso a ninguna persona, en la medida de lo posible.

**No decimos “los obreros”,
decimos “el personal de obra”**

1.4

Alternativas al masculino genérico

En el español hay distintas formas de articular nuestra habla para designar a las personas de manera no binaria (más allá de las denominaciones ella/ello, esta/esto, aquella/aquello, etc.).

Esta forma de comunicarse se ha denominado lenguaje inclusivo y pretende dar visibilidad no solo a lo femenino y a lo masculino (binarismo) en el discurso, sino también a aquellos referentes que corresponden, en el plano de la realidad, a personas que se posicionan fuera del espectro de lo binario, respecto de su identidad de género.⁽⁷⁾

Otra opción viable consiste en la incorporación del uso de la vocal “e” como reemplazo a la “o” del genérico masculino actual. Esta propuesta fue elaborada por primera vez por Álvaro García Meseguer (1976) en la que expresa: como las desinencias en “o” y en “a” son, en la mayoría de los casos, las propias del masculino y del femenino, una solución sencilla consiste en asignar la desinencia e al género común, es decir, a la persona.⁽⁸⁾

**En vez de decir “todos o nosotros”,
podemos decir “todes o nosotres”**

De esta forma, García Meseguer advertía:

*“Por supuesto que muchos lingüistas van a poner el grito en el cielo (probablemente, más los lingüistas que las lingüistas), pero eso poco importa. **Hay que revolucionar el lenguaje, que no es sólo de les expertes, sino del pueblo todo que lo habla.** La pureza, la tradición están muy bien cuando no son injustas o dañinas y, en este punto, hay daño e injusticia en el castellano heredado”.*⁽⁸⁾



Bajo este contexto, diversas posturas teóricas e instituciones se han manifestado abiertamente contrarias a utilizar esta alternativa. En ese sentido, es importante identificar en qué consisten tales

concepciones y por qué no debemos guiarnos irrestrictamente respecto de lo que postulan, dado que, en la mayoría de los casos, corresponden a planteamientos extralingüísticos infundados.

1.5

¿Por qué utilizar el lenguaje inclusivo en el MOP?

Desde el Estado debemos utilizar un lenguaje claro, preciso e inclusivo, que refleje la diversidad de la sociedad y que otorgue reconocimiento, dignidad y respeto hacia la identidad de todas las personas.

Como organismo público debemos utilizar todos los recursos lingüísticos disponibles para asegurarnos de que así sea.

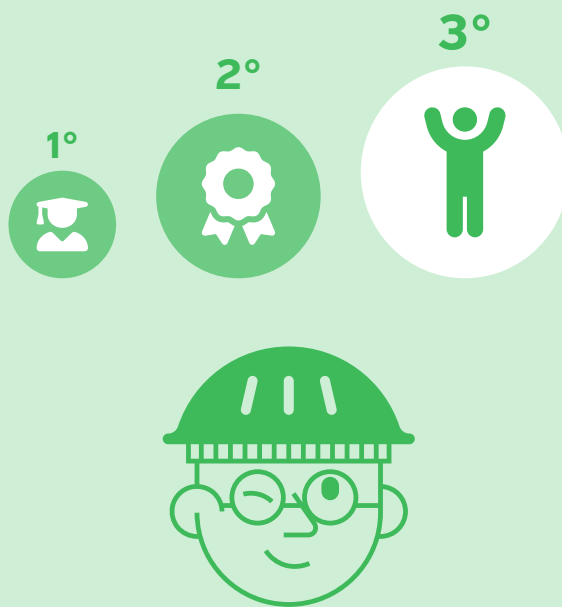
Nuestro sector, en particular, tiene el potencial de aportar a la autonomía y empoderamiento de las mujeres y personas LGBTIQ+, sin embargo, para lograrlo, el lenguaje de la obra pública tiene que cambiar. Por esta razón debemos comunicar desde y para la igualdad, tanto internamente, como también en las comunicaciones que emanan hacia la ciudadanía.

Autonomía:

Es la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre su vida.

**Empoderamiento:**

Es la toma de conciencia respecto de la necesidad de modificar e impugnar las relaciones de poder entre los géneros.

**En resumen**

El lenguaje inclusivo es la forma en que articulamos los mensajes para designar a las personas de manera no binaria, dando visibilidad no solamente a lo femenino y lo masculino, sino también a personas que se posicionan fuera de este binarismo con respecto a su identidad de género.

Mitos y resistencias hacia el lenguaje inclusivo

Porque los mitos y resistencias hacia el lenguaje inclusivo están permeadas por el machismo y sexismo presentes en la sociedad, a continuación desmitificamos los más habituales.



a. **“La RAE está en contra del lenguaje inclusivo, por lo que no deberíamos utilizarlo”**

La Real Academia Española (RAE) ha sostenido abiertamente que el lenguaje inclusivo es una deformación original de la lengua española. En ese sentido, Mercedes Bengoechea (1998) precisa que “es necesario comprender que las normas e instituciones son humanas y, por lo tanto, son portadoras de ideologías”.⁽⁹⁾

A pesar de rechazar el uso del lenguaje inclusivo, la institución, que no posee una función prescriptivista, sostiene que *“se repite con frecuencia que los hablantes son los dueños de la lengua y que no debe atribuirse ese papel a las instituciones, sean políticas o culturales. Precisamente porque ello es así, debe confiarse en la conciencia lingüística de los hispanohablantes para averiguar si en nuestra lengua son o no inclusivos los sustantivos masculinos de persona”*.⁽¹⁰⁾

De lo anterior se puede deducir que, como la conciencia lingüística está en las personas, si la utilización del lenguaje inclusivo se efectúa y se mantiene en el tiempo, la RAE lo reconocerá como válido, tal como ha hecho con muchos otros reconocimientos previamente.⁽¹¹⁾

b. **“El lenguaje inclusivo o no binario es un invento de la ideología de género”**

No existe la ideología de género, sino los estudios de género. Esta idea surge de los sectores conservadores que han menospreciado la producción intelectual de distintos campos disciplinarios como la psicología, la sociología, la antropología o la historia.

Por otra parte, para el caso del uso de la vocal “e” como alternativa del genérico masculino, como indica la lingüista Viviana Ávila (2021), no se trata de un “invento”, sino de una propuesta que no surge precisamente de los movimientos feministas, sino que de Álvaro García Meseguer en 1976.⁽⁷⁾

c. **“Tenemos una lengua hermosa y precisa ¿Por qué estropearla con el lenguaje inclusivo?”**

Esta afirmación corresponde a una percepción extralingüística, es decir, que se encuentra fuera del ámbito estricto de la lengua misma. Tiene que ver con gustos personales sobre las cosas, y en este caso, respecto del uso del lenguaje inclusivo. No hay ningún elemento intrínseco a las lenguas que las hagan ser “hermosas” o no, dado que esas son apreciaciones de las personas y no una característica inherente del idioma.⁽⁷⁾

d. ***“Ya hay un uso genérico que corresponde al masculino”***

El uso del masculino como genérico es un perreo del machismo y la misoginia presente en nuestra sociedad, a través de una regla gramatical que se ha creído objetiva.⁽⁷⁾

Cabe mencionar que, el lingüista sueco Esaias Tegner señaló en 1892 que, dado que el hombre es más fuerte que la mujer en la naturaleza, esta supuesta propiedad debía de verse reflejada en la lengua,⁽¹²⁾ de lo que puede desprenderse que el uso genérico del género gramatical masculino es reflejo de una estructura social donde los hombres han estado por sobre las mujeres.

e. ***“El lenguaje inclusivo afecta la economía del lenguaje”***

Si bien podríamos decir el principio de economía del lenguaje es importante, también lo es la precisión semántica. A esto hay que agregar que por sobre la economía del lenguaje está el derecho de las personas a ser nombradas.

f. ***“El lenguaje inclusivo aborda trivialidades, no los problemas reales de género”***

Así como es relevante ocuparnos de la baja participación femenina en áreas masculinizadas, o de la violencia de género, abordar cuestiones gramaticales también es importante y no es excluyente con otras desigualdades.

Al respecto, Mercedes Bengoechea plantea que *“no hay nada trivial en el intento de institucionalizar una norma pública de respeto, en lugar de una de menosprecio y exclusión, manifestada mediante elecciones lingüísticas”*.

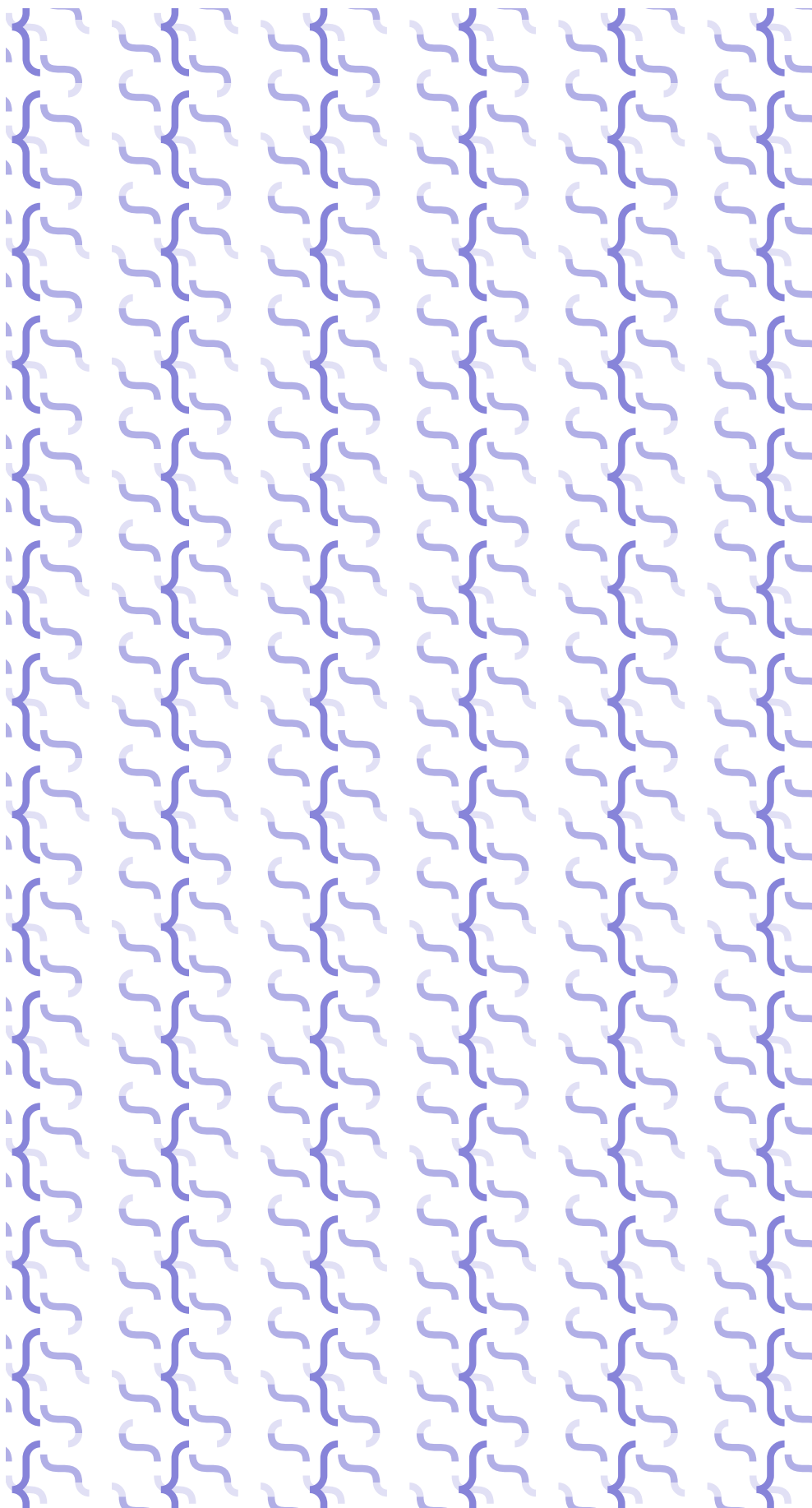
⁽¹³⁾

g. ***“Ahora todos van a decir le mese o le sille”***

El lenguaje inclusivo se usa solamente para aludir a seres humanos capaces de percibir las injusticias, por lo tanto, no aplica a objetos inanimados.⁽⁷⁾

¡Recuerda! La lengua es un cuerpo vivo, que está en evolución constante, siempre en tránsito,⁽³⁾ por lo que perder la belleza o la tradición no es consecuencia de los cambios, sino que muy por el contrario, avanzar hacia una comunicación más inclusiva que represente a todas las personas refleja el más puro intento de una realidad más equitativa, justa y digna para todas las personas.





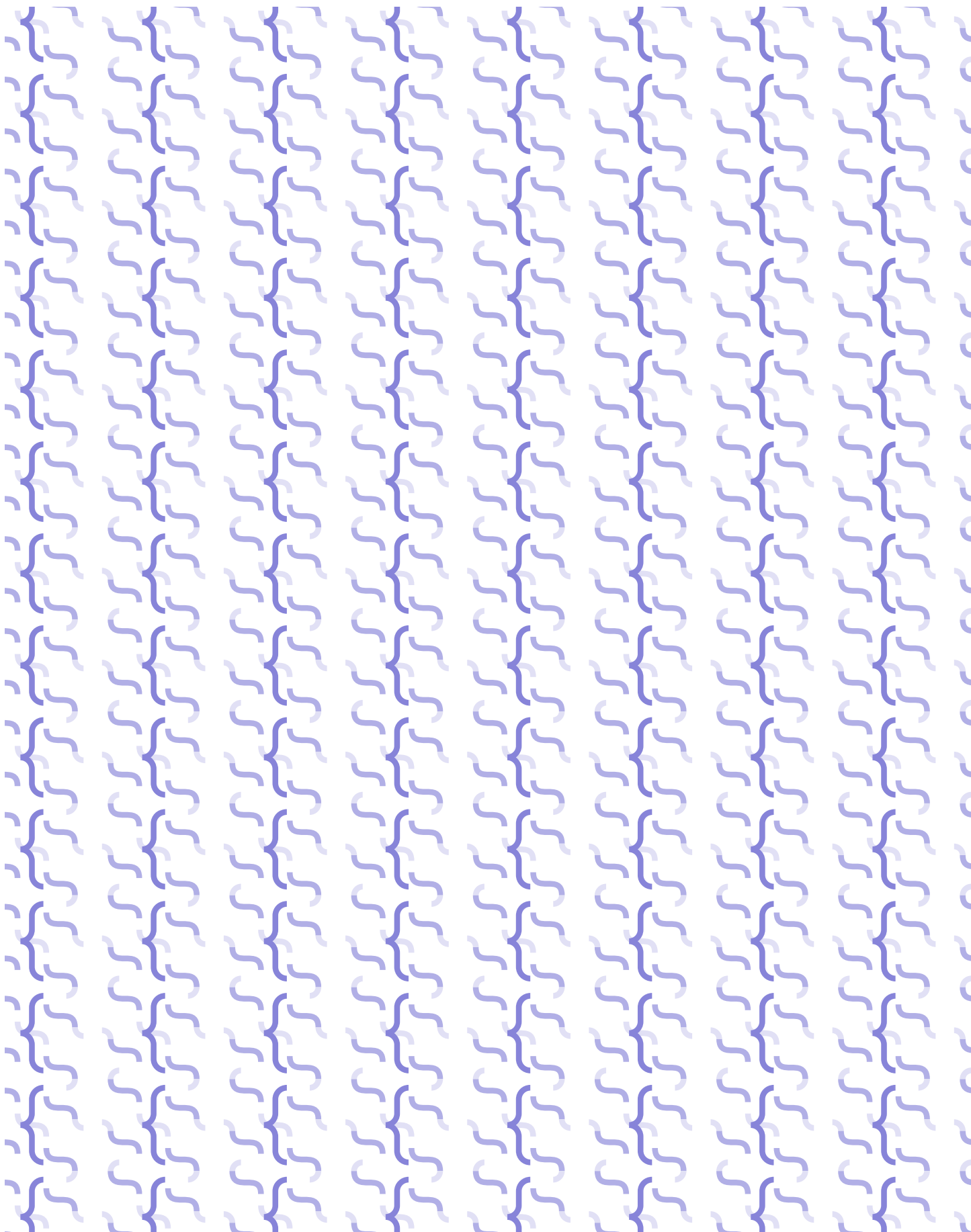
2

USO PRÁCTICO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

Herramientas y recomendaciones sencillas para incorporar la perspectiva de género al momento de comunicarnos, ya sea de forma verbal o escrita.

La idea es que como comunidad MOP nos podamos relacionar de forma inclusiva y promover un ambiente de respeto en todo momento y lugar.

Este documento podrá ser aplicado tanto en las relaciones internas de nuestra organización como en la comunicación externa, incluyendo la vinculación intersectorial y con la ciudadanía.



2.1

¿Cuándo utilizar el lenguaje inclusivo?

El lenguaje inclusivo debe ser utilizado en forma transversal en las comunicaciones orales y escritas en nuestro ministerio, tanto en documentos oficiales,

y en todo tipo de difusiones internas y externas, es decir, presentaciones, discursos, comunicados de prensa, contenido para redes sociales, entre otras.

2.2

¿Cómo utilizar el lenguaje inclusivo?

Debemos reaprender la forma en que estructuramos los mensajes, utilizando palabras que no demarquen género y/o cambiando la redacción para no dejar fuera del discurso a ninguna persona.

Además, para desarrollar mensajes claros, concisos, oportunos e inclusivos es importante tener presente cuál es el tipo de texto que se va a desarrollar, su contenido, el propósito, el tono y a quienes van dirigidos los mensajes, así como también la pertinencia de incluir un pronombre personal o cargos nominativos, los cuales deben concordar con el **nombre social** de la persona.

El nombre social es el que utiliza una persona en razón de su identidad y/o expresión de género, que puede diferir del nombre registrado en su acta de nacimiento.



El nombre que aparece en mi C.I. es **Francisca**, pero **utilizo Francis**, que es acorde a mi **identidad de género no binaria**.

En resumen

El lenguaje que usemos debe ser inclusivo en todo contexto, ya sea en la gestión interna de nuestro ministerio como en nuestra relación con la ciudadanía.

Para que sea inclusivo debemos procurar respetar siempre la identidad de las personas a las que van dirigidos los mensajes y darles representación a través de lo que comunicamos.

A continuación, te entregamos algunas recomendaciones para utilizar el lenguaje inclusivo en diversos mensajes y contextos.



Recomendaciones generales

Considera la audiencia/personas receptoras del mensaje

Público masivo

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">⊗ No utilices el género gramatical masculino en forma genérica, tu audiencia es diversa, y probablemente, además de hombres, está conformada por mujeres y personas que no se identifican de manera binaria. ¡Visibilízalas!⊗ Para mensajes escritos no utilices la arroba “@” como marca inclusiva de género, es un signo fuera del alfabeto, y no es inclusiva con personas con algunos tipos de discapacidad.⊗ Para mensajes escritos evita el uso de la barra inclinada “/”, solo se recomienda para vocativos o si se desconoce el género de la persona a la que se dirige la comunicación. Si tienes espacio para escribir, puedes usar alguna de las recomendaciones a continuación. | <ul style="list-style-type: none">✓ Utiliza la técnica de despersonalización del discurso, por ejemplo, en vez de “los asistentes”, puedes decir o escribir “quienes asisten”.✓ Utiliza palabras que no demarcan género como personal, comunidad, gente, etc.✓ Utiliza abstractos, como “la coordinación” o “el equipo coordinador”, en vez de los coordinadores.✓ Revisa la sintaxis, a veces cambiar la forma en que se estructura un mensaje es la mejor opción para visibilizar a todas las personas. |
|---|--|

Grupo en particular

Si no conoces a las personas que lo conforman:

- ⊗ No asumas la identidad de género de las personas que lo conforman por su aspecto físico.
- ✓ Utiliza técnicas que mencionamos en el recuadro anterior.

Si conoces a las personas que lo conforman:

- ✓ Dirígete al grupo utilizando el género gramatical que corresponda a sus integrantes.
- ✓ Si está conformado solo por hombres puedes utilizar género gramatical masculino.
- ✓ Si está conformado solo por mujeres, puedes dirigirte a ellas en femenino.
- ✓ Si está conformado por hombres y mujeres puedes utilizar el desdoblamiento (por ejemplo funcionarios y funcionarias)
- ✓ Si está conformado por personas binarias y no binarias puedes sustituir la vocal 'a' y/o 'o' por 'e' en el sujeto de tus oraciones.

Persona en específico

- ⊗ No asumas la identidad de género de una persona solo por su aspecto físico o su expresión de género.

- ✓ Si desconoces su identidad de género, puedes preguntarla con respeto.
- ✓ Respeta la identidad de género y pronombres que utiliza cada persona.

Adicionalmente

- ✓ Puedes agregar tus pronombres entre paréntesis después de tu nombre en las plataformas institucionales para que el resto de las personas sepa cómo comunicarse contigo respetando tu identidad de género.
- ✓ Si alguien de tu equipo utiliza un pronombre no binario (elle), puedes sustituir la vocal 'a' y/o 'o' por 'e' en el sujeto de tus oraciones (Ej. abogado, estimado, etc.).



Alexa Cifuentes B. (elle / le)
Asistente Dirección

Hola! ¿Cómo están?
Les sugiero que hablen con **Alexa Cifuentes**,
elle es **Asistente de la Dirección** y les
podría ayudar.

Recomendaciones específicas

Cargos y roles

En vez de...	Podrías usar...
Los funcionarios/trabajadores	Profesionales del Ministerio de Obras Públicas. Personal del Ministerio de Obras Públicas. La comunidad MOP.
Los jefes	Las jefaturas. El equipo de jefaturas. Las autoridades.
Los directores	El estamento directivo. El equipo de dirección. Las direcciones regionales. Las direcciones nacionales.
Los representantes	Quienes representan.

Los expertos	Las personas expertas. El equipo experto.
Según profesión, como los abogados, ingenieros, informáticos, etc.	El equipo del/Área/División/Unidad. Quienes pertenecen al equipo de... Profesionales de la ingeniería / del derecho/ de las comunicaciones, etc.

Clientes y población objetivo	
En vez de...	Podrías usar...
Adultos mayores	Personas de la tercera edad. Personas mayores de 65 años. Toda persona mayor de 65 años. Quienes tengan más de 65 años.
Beneficiarios	Quienes se benefician. Las personas beneficiadas. Las personas beneficiarias. La ciudadanía beneficiada.
Los chilenos	La población de Chile / del país. La sociedad chilena.
Los convocados	Las personas convocadas.
Los ciudadanos	La ciudadanía. Todas las personas que habitan el territorio nacional. La población de... Quienes viven / Quienes habitan en la ciudad de... La comunidad de...

Los habitantes	Las personas que viven en... Las personas que habitan en... Quienes habitan.
Los jóvenes	La juventud. Las personas jóvenes.
Los niños	La infancia. La población infante. La niñez. Niñeces.
Los proveedores	La persona o empresa proveedora.
Los trabajadores/empleados de la empresa/organización	La contraparte. Las personas de la empresa/organización. Quienes trabajan en la empresa.
Los vecinos	Las personas que viven en... Las personas vecinas.
Todos	Todas las personas. Toda la ciudadanía. Toda la comunidad.

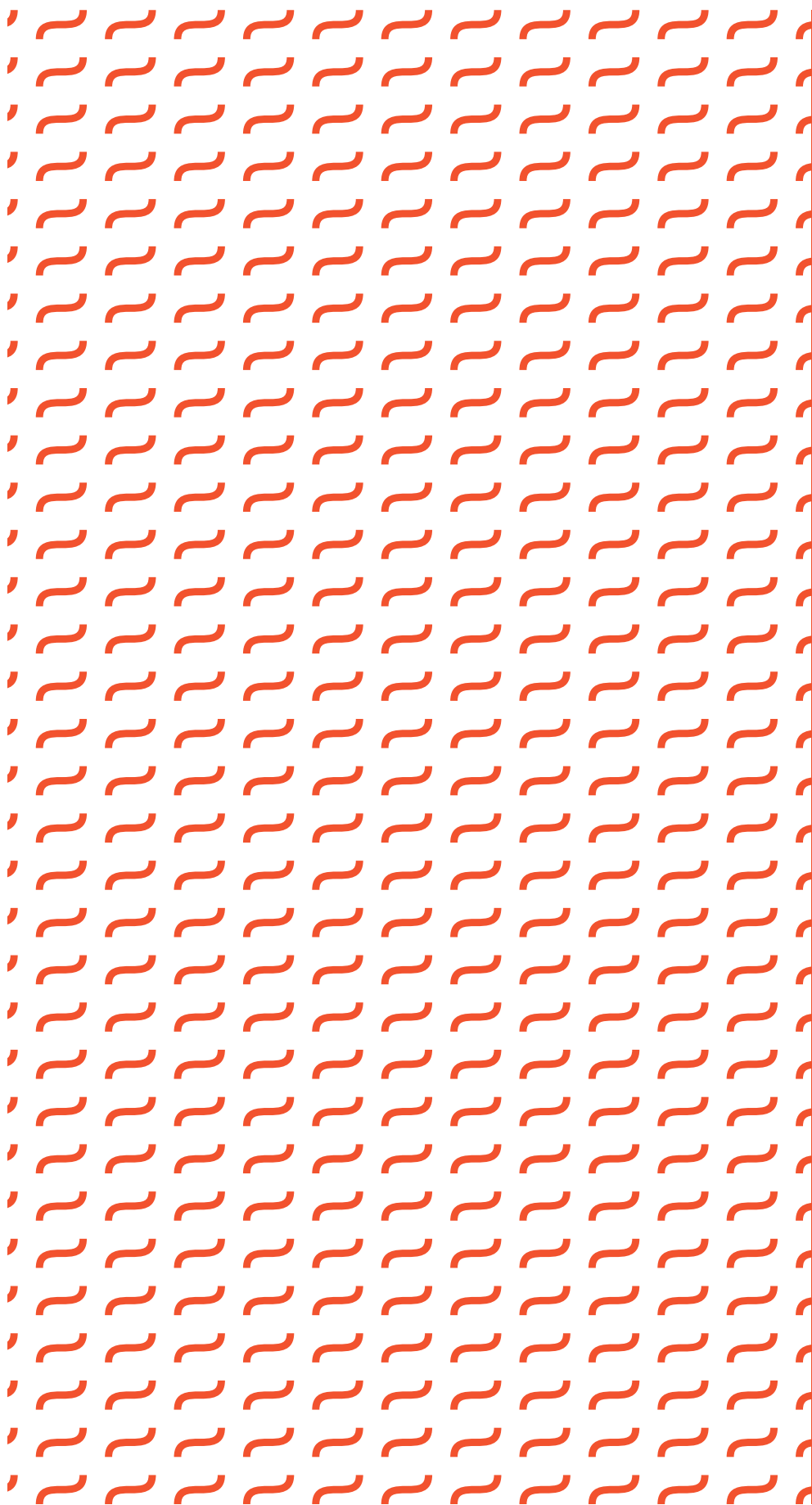
En el portal de Empleos Públicos

En vez de...	Podrías usar...
Candidatos	Postulantes. Quienes postulen. Las personas que postulen. Las personas postulantes.

Perfil del postulante	Perfil de postulación. Perfil de la persona postulante. Perfil de quien postula.
Los participantes	Las personas que participen. Quienes participen.
El nominado	La persona nominada.
El seleccionado	La persona seleccionada. Quien se seleccione. Quien cubra la vacante.

Además, es importante considerar que si la persona postulante declara poseer un nombre social distinto a su nombre registral, su nombre social debe ser respetado en todas las etapas del proceso de reclutamiento y selección.

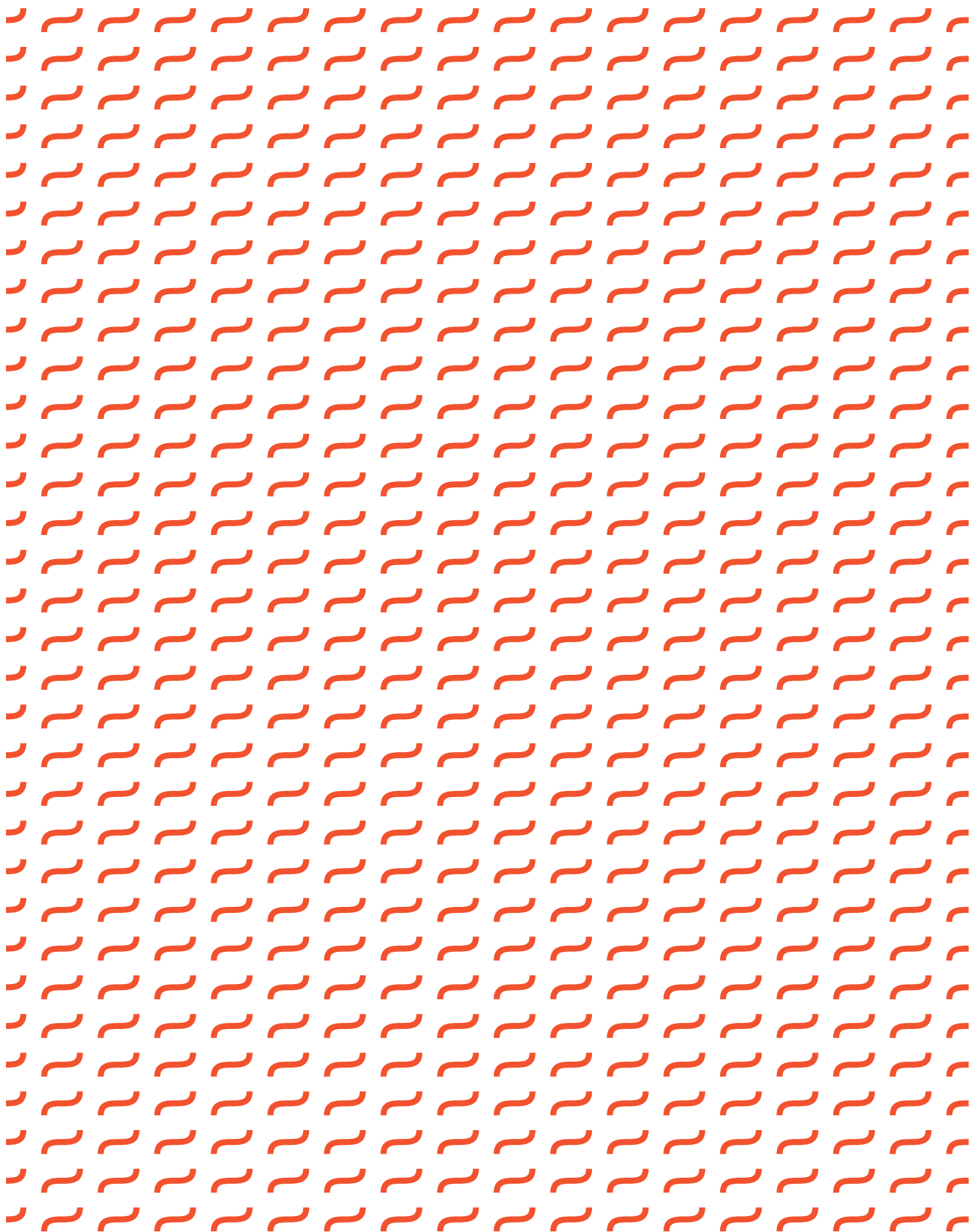
¿Qué es y qué no es lenguaje inclusivo?		
Lenguaje no inclusivo	Lo que se cree que es el lenguaje inclusivo	Lenguaje Inclusivo
Los funcionarios de la Dirección General de Aguas fueron convocados a una reunión para ser informados sobre las sanciones cursadas por la extracción ilegal de agua. La reunión fue convocada por los fiscalizadores de la DGA.	Los/as funcionarios/as de la Dirección General de Aguas fueron convocados/as a una reunión para ser informados/as sobre las sanciones cursadas por la extracción ilegal de agua. La reunión fue convocada por los/as fiscalizadores/as de la DGA.	El equipo de fiscalización de la DGA convocó al personal del servicio a una reunión informativa sobre las sanciones cursadas por la extracción ilegal de agua.



3

COMUNICACIÓN INCLUSIVA A TRAVÉS DE LAS IMÁGENES

Las imágenes y fotografías en tus comunicaciones, también deben ser inclusivas y representativas de todas las personas.



3.1

¿Qué nos pueden transmitir las imágenes?

Los prejuicios, la desigualdad, la discriminación por género y/o hacia otros grupos también se manifiestan, muchas veces de manera inconsciente, a través de las imágenes.

Sexismo y androcentrismo: Es común que las mujeres aparezcan menos en las imágenes que los hombres y que cuando lo hagan, sea en actitudes pasivas o en segundo plano.



Roles de género: Principalmente vemos imágenes de hombres en los espacios de toma de decisiones y mujeres en actividades del ámbito privado o ejerciendo roles de cuidado.



Invisibilización: Personas LGBTIQ+, personas migrantes, personas pertenecientes a pueblos indígenas, personas racializadas, personas con discapacidad, entre otras, son subrepresentadas y casi totalmente invisibilizadas en las imágenes.



Cuerpos normativos: Culturalmente se ha construido un “ideal” del aspecto físico de las personas, considerado ciertas características como valorables: cuerpos “perfectos”, delgados, atléticos, juveniles, sin discapacidad, etc. Este “ideal” es transmitido incesantemente a través de las imágenes.



Familias nucleares: Habitualmente, en las

comunicaciones institucionales, se muestran familias nucleares, es decir, familias “tradicionales”, conformadas por madre, padre y sus hijos e hijas.



3.2

¿Por qué es importante la representación en las imágenes?

La UNESCO, en su Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural, indica que las referencias culturales *“determinan nuestra identidad y las maneras en que construimos la realidad, afectando nuestra autopercepción, la forma en que nos relacionamos con los demás y el modo en que interactuamos con el mundo”*.⁽¹⁴⁾

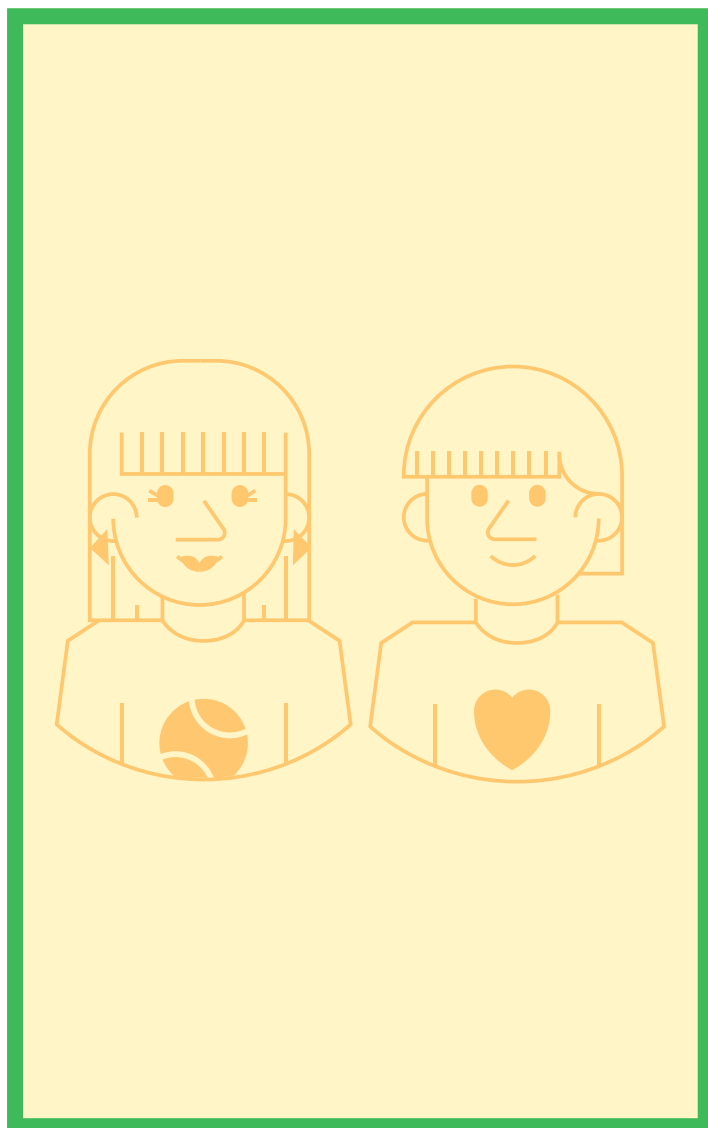
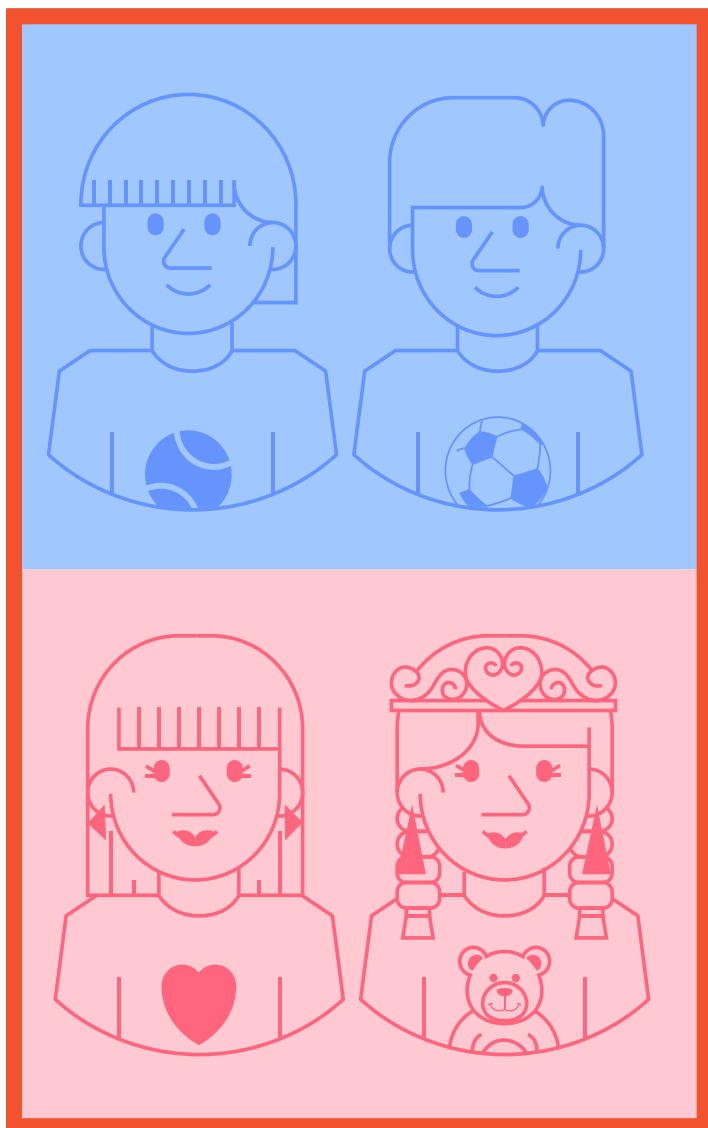
En este sentido, es de gran valor dar la atención necesaria a la representación no estereotipada a través de las imágenes, con el fin de no transmitir prejuicios y estereotipos asociados a determinados grupos sociales que se construyeron sobre la base de representaciones deliberadamente negativas y discriminatorias.

3.3

¿Qué podemos hacer?

Los mensajes que enviamos a través de las imágenes **no deben ser seleccionados al azar**, sino que **deben ser pensados de tal forma que sean accesibles para todas las personas** y que no perpetúen estereotipos, discriminación o invisibilización de ningún grupo.





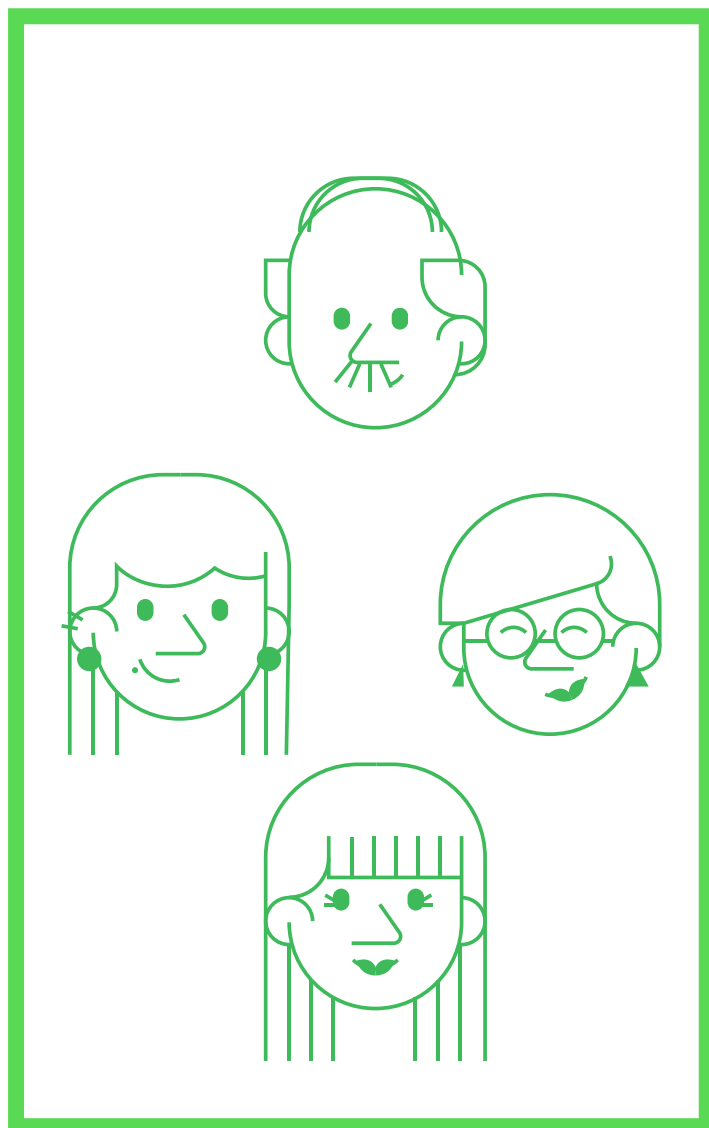
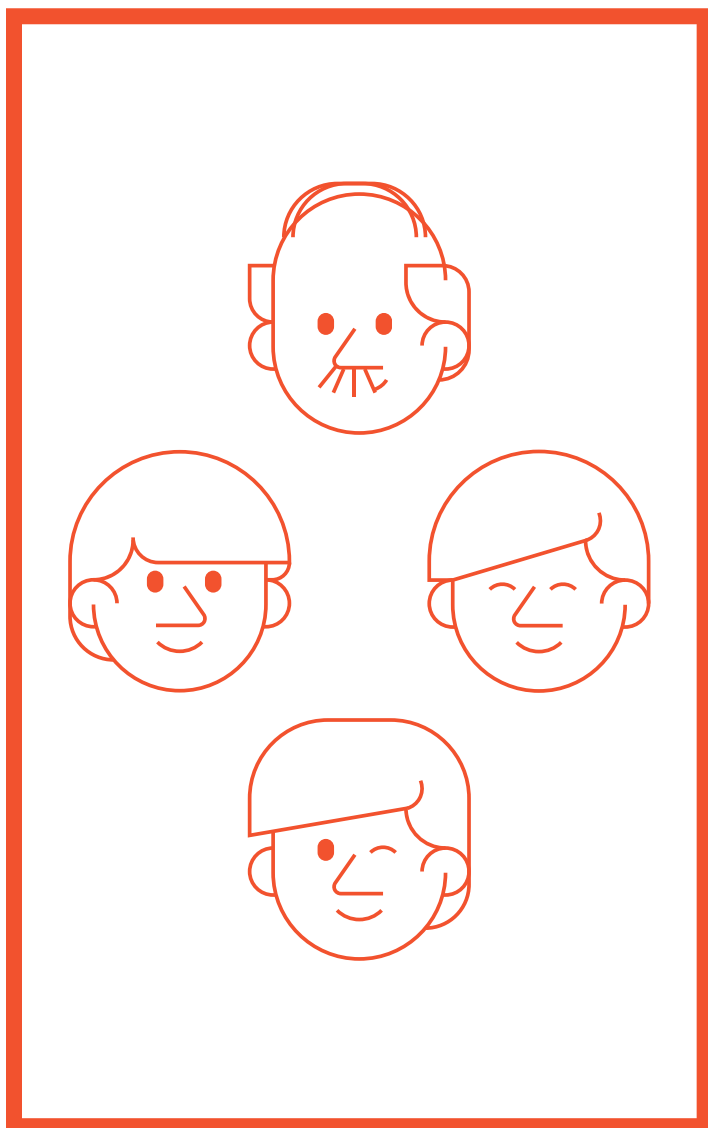
Recomendaciones para la comunicación inclusiva a través de las imágenes

En vez de...

Identificar el género a través de colores estereotipados (rosa para femenino y celeste/azul para masculino).

Podrías usar...

Cualquier color que no denote estereotipos de género.



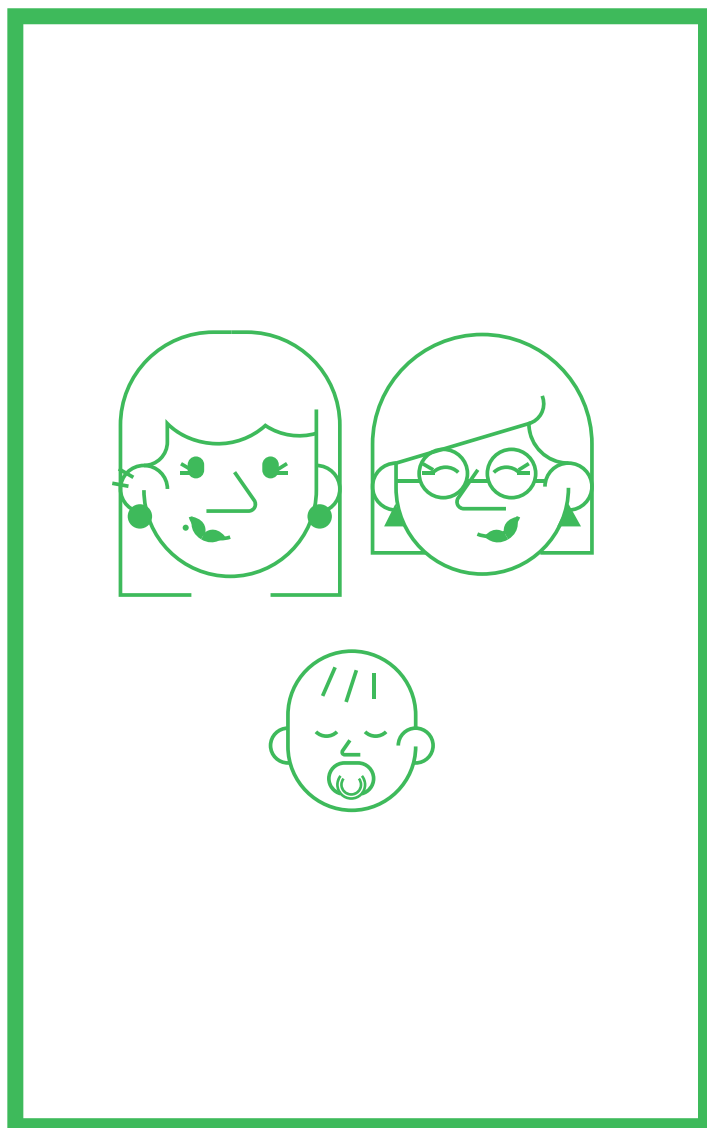
Recomendaciones para la comunicación inclusiva a través de las imágenes

En vez de...

Mostrar imágenes donde solo aparecen hombres.

Podrías usar...

Imágenes donde se guarde un equilibrio numérico entre mujeres y hombres, o bien incluir a personas de las que no se advierta necesariamente si son "hombres o mujeres".



Recomendaciones para la comunicación inclusiva a través de las imágenes

En vez de...

Mostrar solamente imágenes de familias nucleares (tradicionales).

Podrías usar...

Imágenes de familias con relaciones afectivas diversas, como las conformadas por una madre o un padre con sus hijos, familias extendidas, familias homoparentales en las que hay dos mamás o dos papás, etc.



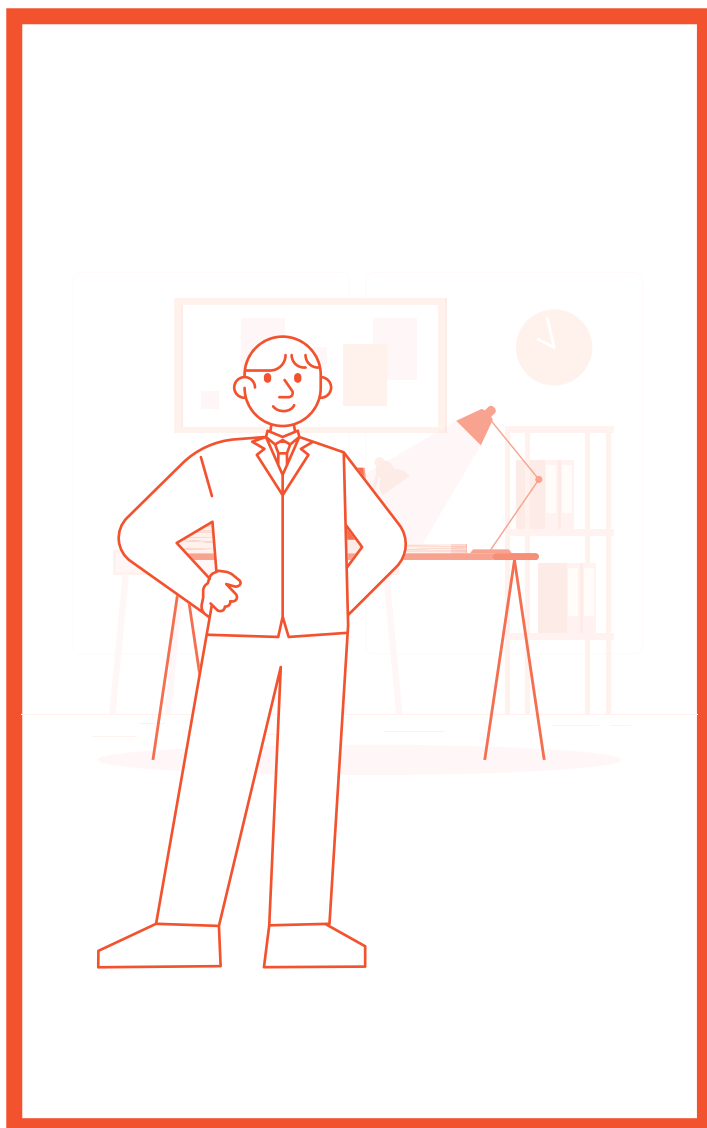
Recomendaciones para la comunicación inclusiva a través de las imágenes

En vez de...

Poner en primer plano solo imágenes masculinas.

Podrías usar...

Imágenes donde hombres y mujeres estén en el mismo plano.



Recomendaciones para la comunicación inclusiva a través de las imágenes

En vez de...

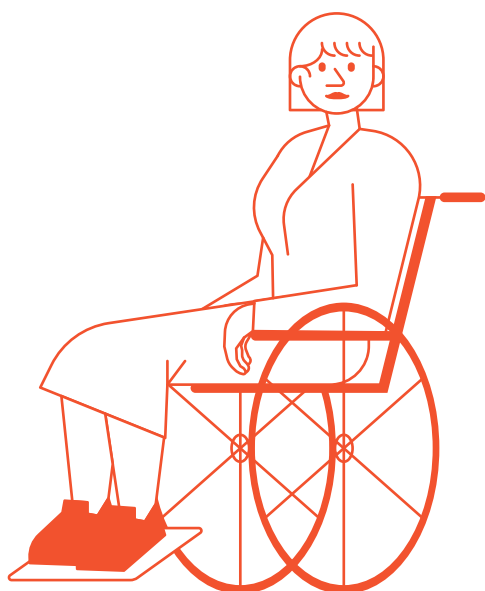
Posicionar a hombres en los espacios públicos y de toma de decisiones.

Podrías usar...

Imágenes que muestren hombres, mujeres y personas LGBTIQ+ en el ámbito público y privado, desempeñando todo tipo de roles y ejerciendo igualmente el cuidado de menores, personas dependientes y labores del hogar.

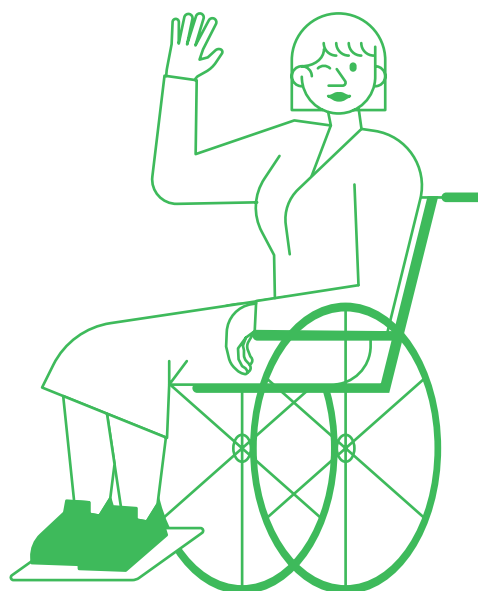
03/12

**DÍA INTERNACIONAL
DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD**



28/04

**DÍA INTERNACIONAL
DEL TRABAJO**



Recomendaciones para la comunicación inclusiva a través de las imágenes

En vez de...

Publicar imágenes de personas: con discapacidad, migrantes, pertenecientes a pueblos originarios, afrodescendientes y/o LGBTIQ+ únicamente en comunicaciones referentes a conmemoraciones o contextos específicos.

Podrías usar...

Imágenes de personas diversas en todo tipo de contextos.



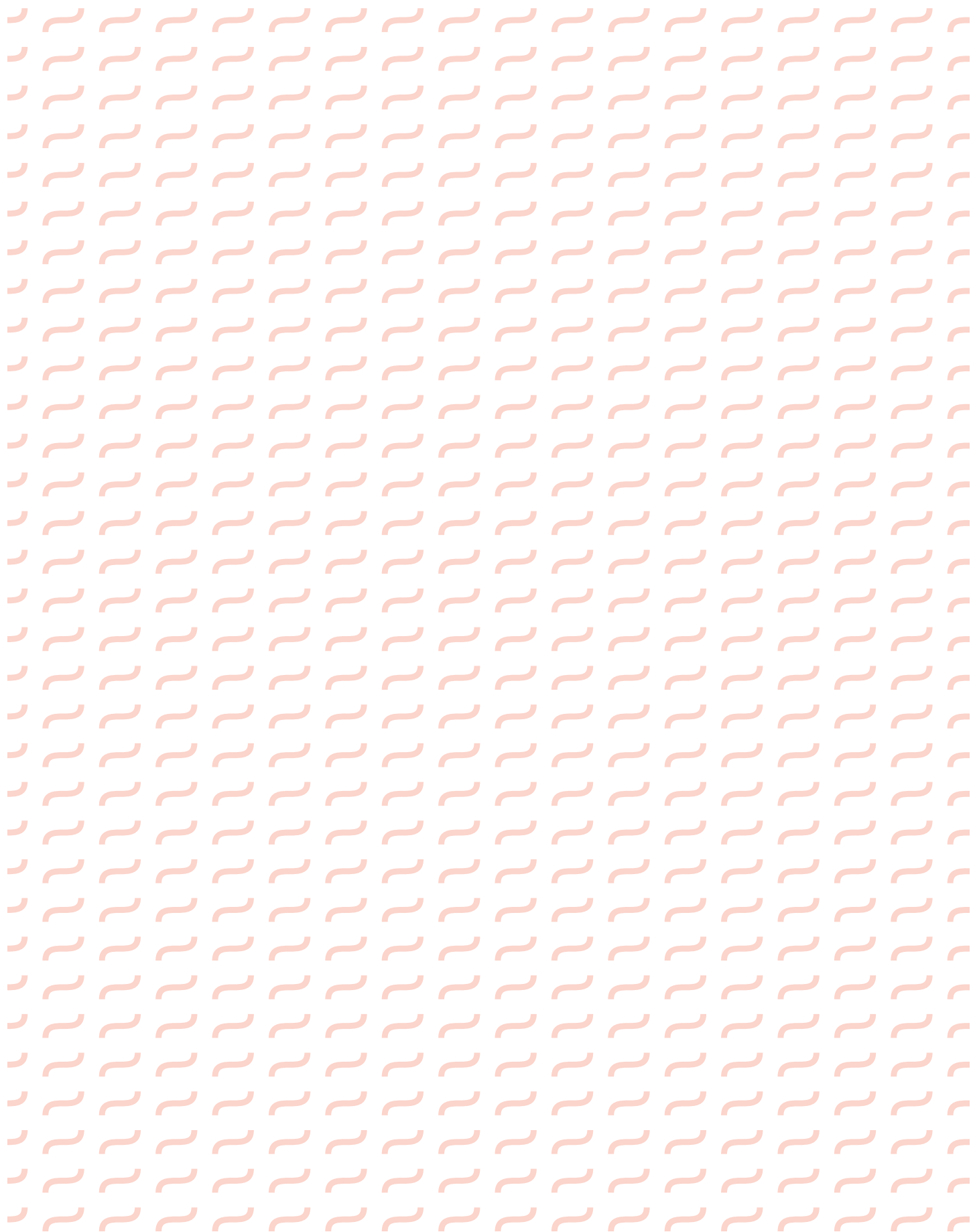
Recomendaciones para la comunicación inclusiva a través de las imágenes

En vez de...

Utilizar textos con imágenes como fondo, tipografías poco claras y contrastes que dificulten la visibilidad.

Podrías usar...

Tipografía clara y sencilla, con un contraste de colores que contribuya a una buena visibilidad.



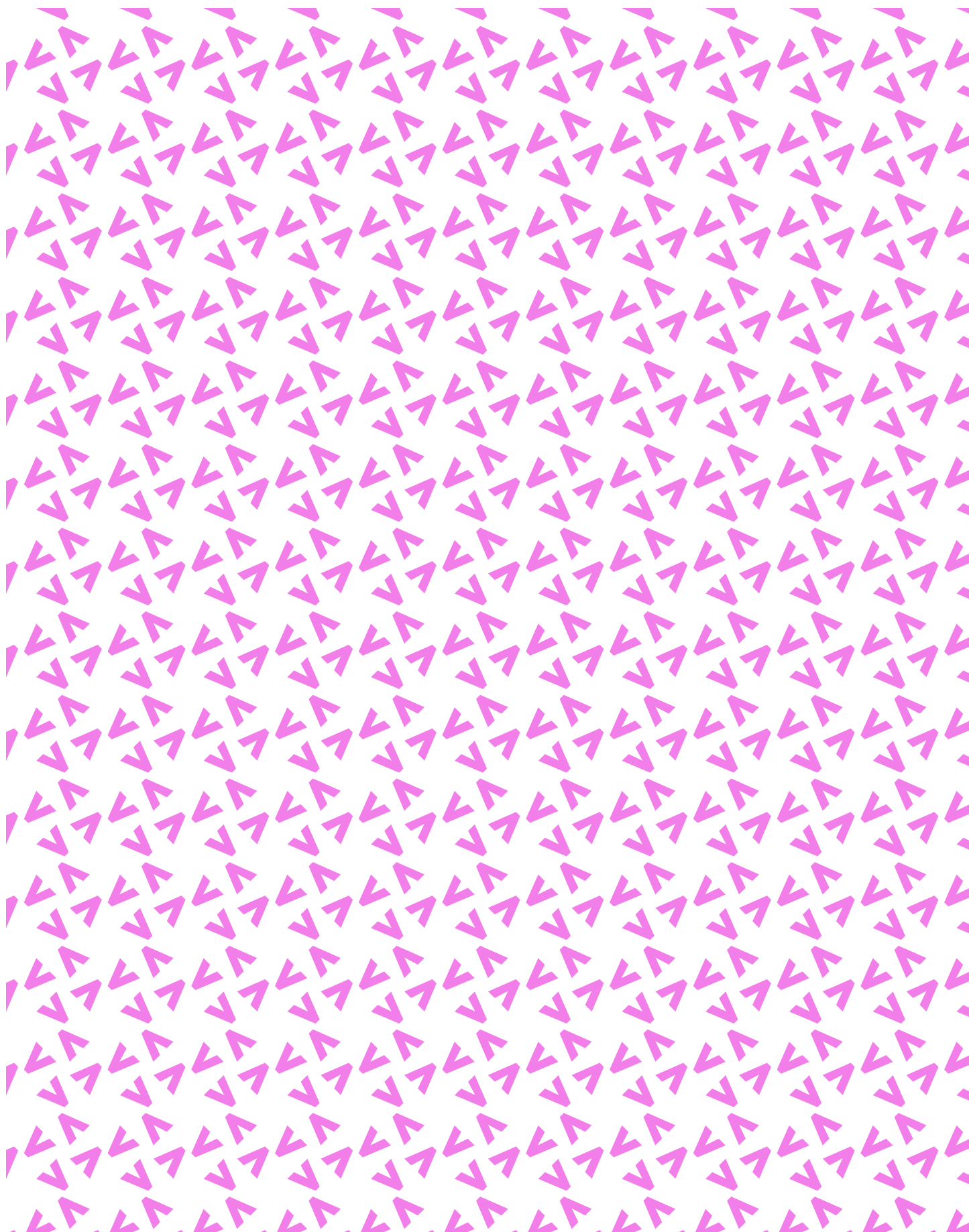


4

GUÍA RÁPIDA DE PALABRAS DE USO COMÚN EN EL MOP

A continuación encontrarás ordenadas alfabéticamente las palabras más utilizadas en el MOP en masculino genérico y sus alternativas inclusivas.

Si consideras que hay alguna palabra que no ha sido incorporada en esta guía, te sugerimos que la envíes a **unidad.genero@mop.gov.cl**, ya que, al igual que el lenguaje, este documento es dinámico y de construcción colaborativa.



A	
Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Abogados	Personal jurídico; profesionales del área jurídica.
Administradores	Personas a cargo de la administración; quienes administren.
Administrativos	Personal de la gestión administrativa; personal del estamento administrativo.
Afiliados	Personas afiliadas.
Alumnos en práctica	Practicantes.
Arquitectos	Profesionales de la arquitectura.
Asesores	Quienes presten servicio de asesoría.
Auditados	El personal auditado; quienes pasen por el proceso de auditoría.

B	
Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Beneficiarios	La ciudadanía beneficiaria; las personas beneficiarias; el personal beneficiario; quienes se benefician.

C	
Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Ciudadanos	Ciudadanía.
Compañeros	Colegas.
Comprador	La entidad compradora, o la empresa compradora.

Concesionario	Empresas o personas concesionarias, quienes presten el servicio de concesión.
Contratista	La empresa contratista; la persona contratista.
Constructores	Profesionales de la construcción; personal de la construcción.
Contadores	Profesionales de la contabilidad; personal de la contabilidad.
Coordinadores	Quienes coordinan; la coordinación; las personas a cargo de la coordinación.

D	
Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Directores	Quienes dirigen.
Diseñadores	Quien diseña; quienes realizan el diseño.

E	
Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Expertos	Personas expertas.
Empleados públicos	Personal del Estado; personal de la administración pública.
Evaluadores	Quienes evalúan; personas que realizan la evaluación.

F	
Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Fiscalizadores	Quienes fiscalizan; personal de fiscalización.

H

Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Horas hombre	Días trabajados, horas trabajadas.
Honorarios	Personal con la calidad jurídica honorario; personal a honorario.

I

Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Informáticos	Profesionales del área informática.
Inspectores fiscales de estudios, obras, asesorías, etc.	Personal de inspección.
Investigadores	Personas que realizan la investigación; quienes investigan.

J

Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Jefes	Jefaturas.
Juntos	En conjunto.

L

Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Los auxiliares	Personal auxiliar; personal del estamento auxiliar.

M

Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Moradores	Personas moradoras.

O

Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Obreros	Personas que trabajan en la obra.
Oferentes	La persona oferente; la empresa oferente, según corresponda.
Operadores	Quien opera, quienes operan.

P

Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Pescadores	Personas que se dedican a pescar.
Prevencionistas	Profesionales de la prevención; personal del área de la prevención; personal prevencionista.
Profesionales	Personas profesionales; personas del estamento profesional.
Proponentes	Quienes tienen la calidad de proponentes; quienes actúan en calidad de proponentes; quienes proponen.
Proveedores	Persona proveedora o empresa proveedora, según corresponda.

R

Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Representantes Legales	Las personas representantes legales: quienes representan legalmente; las personas que representan legalmente.
Residentes	Personas que residen; quienes residen.

S

Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Señaleros	Personas encargadas de la señalética.
Subcontratistas	La persona subcontratista; la empresa subcontratista, según corresponda.

T

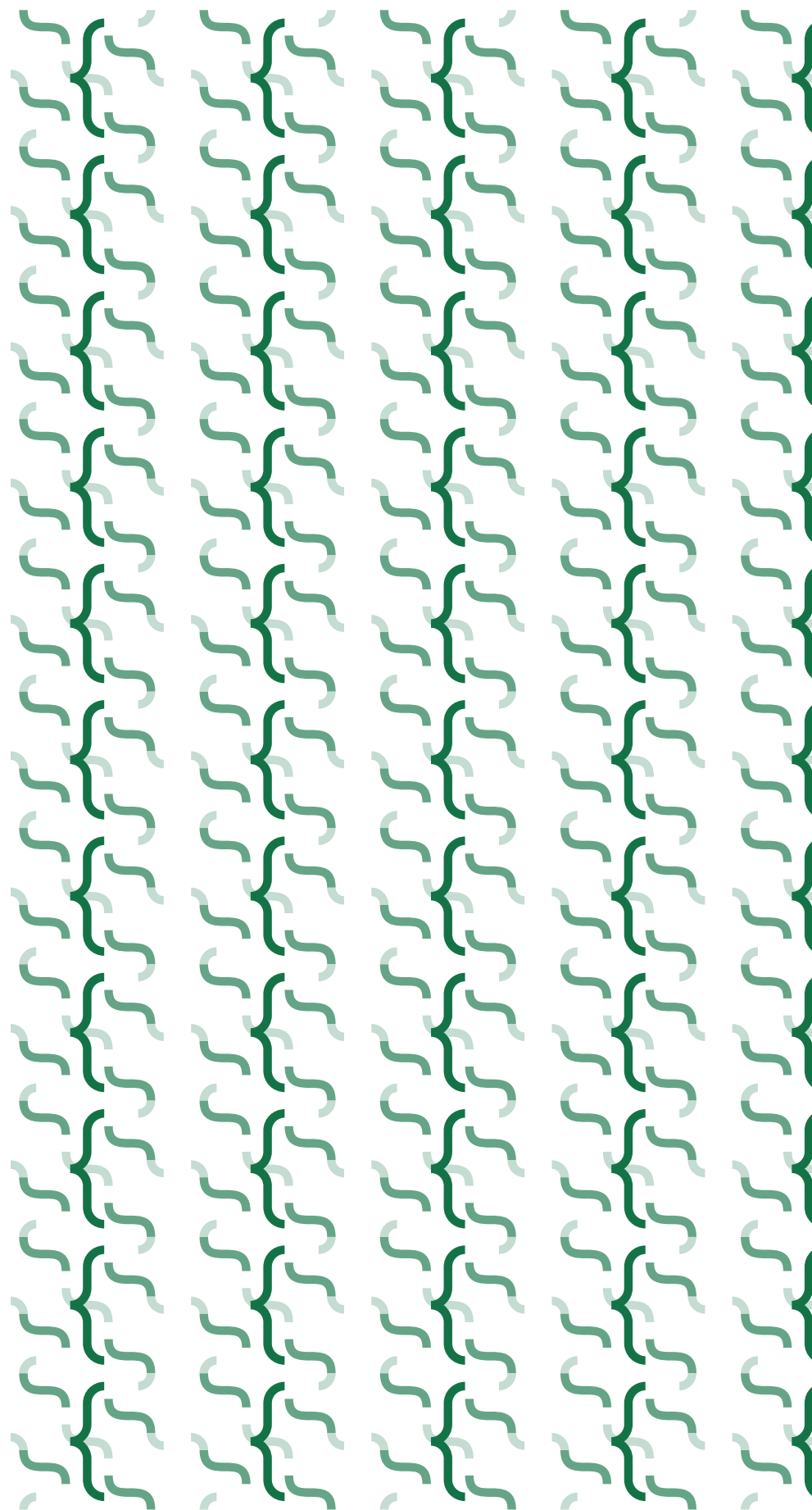
Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Técnicos	Personal del estamento técnico.
Todos	Toda la sociedad; todas las personas; toda la población; toda la ciudadanía; toda la comunidad; todo el personal; todos, todas y todes.
Topógrafos	Profesionales de la Topografía; quienes ejercen la topografía.
Trabajadores	Equipo de trabajo; personas trabajadoras.

U

Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Usuarios	Las personas usuarias; el personal usuario.

U

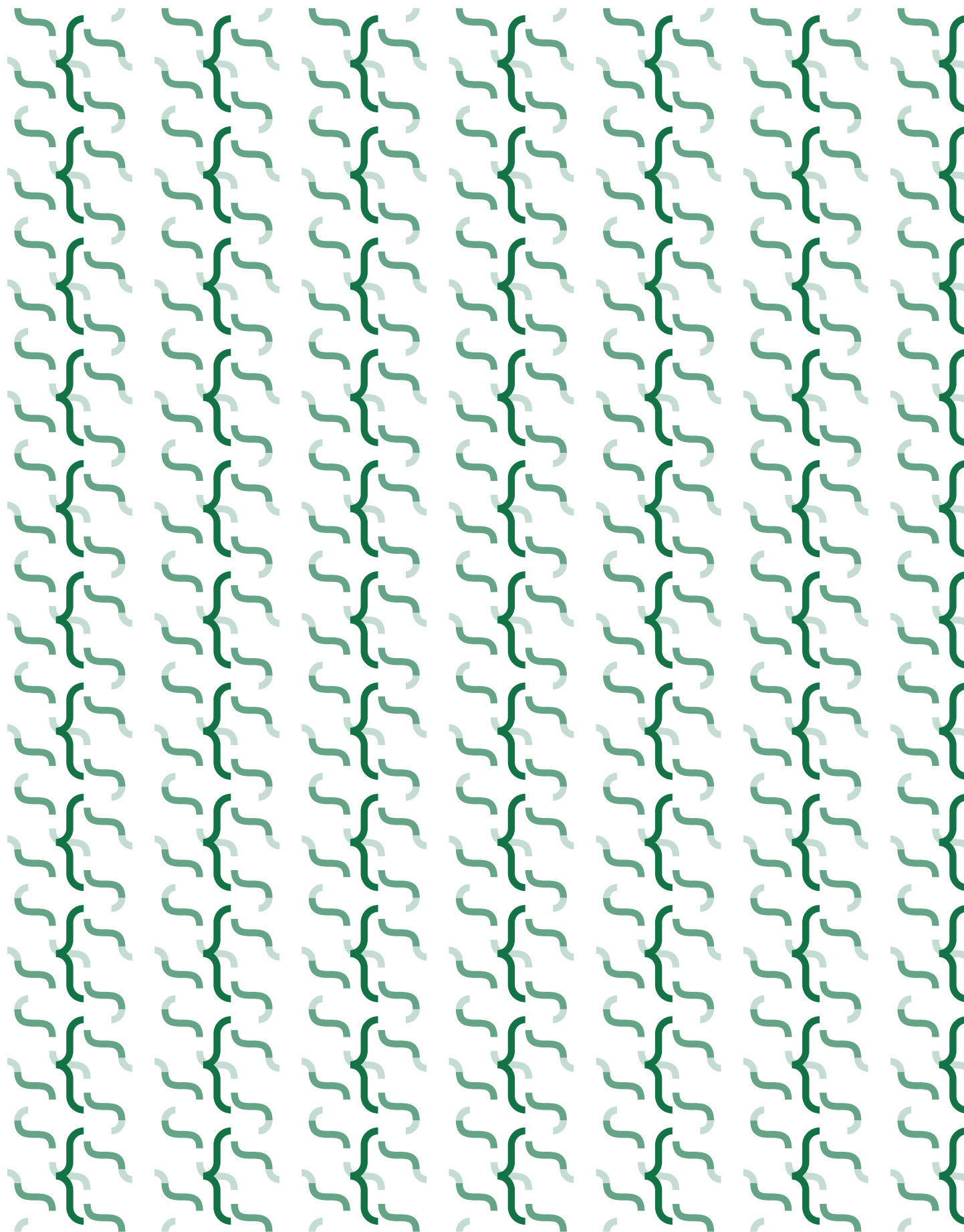
Palabra	Se sugiere reemplazar por:
Vecinos	El vecindario; la comunidad.



5

Glosario

A continuación encontrarás las definiciones de los principales conceptos utilizados en el documento, que facilitarán tu comprensión del Manual de Comunicación Inclusiva No Binaria.



A

Androcentrismo

Es la práctica, consciente o no, de otorgar al hombre, una posición central en la sociedad, la cultura y la historia. Es una visión parcializada de la realidad considerando los valores asociados a la masculinidad como parámetro de referencia de lo humano. Afecta negativamente tanto a mujeres como hombres, ya que provoca la invisibilización y discriminación femenina, y que además establece un estándar o modelo de masculinidad casi imposible de cumplir que somete a los hombres a una constante presión y discriminación en particular para aquellos que se alejan de estos estándares.¹⁵

Androcentrismo Lingüístico

Corresponde a la presunción de que el receptor de cualquier tipo de texto es masculino a no ser que se especifique lo contrario. Como consecuencia, “varón” y “ser humano” son términos sinónimos, lo que opera fundamentalmente a través del uso del masculino genérico como presunto universal. No se trata de una regla gramatical, sino una interpretación pragmática de la misma que llega a impregnar nuestro imaginario de tal modo que cualquier masculino (presuntamente universal) crea en nuestra imaginación imágenes masculinas.¹³

Asexual

Orientación sexual en la que la persona experimenta poca o ninguna atracción física, erótica, emocional y/o romántica hacia otra persona y/o ningún deseo de contacto sexual²⁶. Esta orientación sexual se distingue de elecciones de la conducta como el celibato por motivos religiosos, puesto que conforma una manera particular de relacionarse con el propio deseo, no tan sólo una operacionalización de éste. Esta orientación sexual no constituye un trastorno de la sexualidad, aunque se ha documentado que personas que presentan orientaciones sexuales distintas de la heterosexual pueden experimentar un tipo de estrés crónico específico asociado a discriminación.¹⁶

B

Binariedad

Construcción social que categoriza de manera dicotómica a las personas. El Sistema binario del género/sexo es el modelo social y cultural dominante que considera que el género y el sexo abarcan solo dos categorías, masculino/hombre y femenino/mujer. Tal sistema o modelo excluye a aquellas personas que no se enmarcan dentro de las dos categorías.¹¹

Bisexual

Persona que siente atracción física, erótica emocional y/o romántica de manera permanente hacia dos géneros¹⁷, usualmente hombre y mujer.

Brechas de género

Patrones desiguales de acceso, participación y control de mujeres y hombres, sobre los recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo.¹⁸

C

Cisgénero

Personas cuya identidad u expresión de género se condice con lo que culturalmente se espera en términos de normas de género sobre su sexo asignado al nacer.²⁰

Cisnormatividad

Idea o expectativa de acuerdo a que todas las personas son cisgénero, en consecuencia, las personas a las que se les asignó el sexo masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó el sexo femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres.¹¹

Corresponsabilidad

Reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre miembros de un hogar: pareja, hijos, hijas u otras personas que convivan en el mismo techo.³⁷

D

Discriminación

Trato desigual hacia una persona. Corresponde a distinciones, exclusiones o preferencias, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.²¹

Discriminación arbitraria

Corresponde a toda forma de distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza, y que se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.²²

Discriminación de género

Es el prejuicio o discriminación basada en el género. Debido a la sociedad patriarcal, histórica y culturalmente se ha establecido un trato desigual entre hombres y mujeres o hacia personas que no cumplen con la heteronorma.²³

Diversidad sexo-genéricas

Gama de orientaciones sexuales e identidades de género que escapan de las definiciones, conceptos y prácticas hegemónicas. Se les conoce por su sigla LGBTIQ+. Término no alineado con la norma socialmente aceptada de la heterosexualidad o heteronormatividad.¹¹

E

Equidad de Género

Acciones que permiten brindar a todas las personas, independientemente de su género, las mismas condiciones, oportunidades y tratamiento, teniendo en cuenta sus características particulares para garantizar el acceso a sus derechos. Introduce además un componente ético para asegurar una igualdad real en cuanto reconoce la desigualdad histórica hacia las mujeres.¹⁵

Estereotipos de Género

Construcciones culturales que promueven una visión limitada sobre el rol de las mujeres y hombres en la sociedad, actuando como ideas preconcebidas que indican cómo las personas deben actuar; qué tareas le son propias a cada género, cuáles habilidades desarrollar, en qué áreas o ámbitos profesionales desempeñarse, etc. Cumplen el papel de proponer modelos únicos para hombres y mujeres. Es decir, son suposiciones acerca del deber ser masculino y femenino, y que conducen a la discriminación y niegan el derecho a la diversidad.²⁴

Expresión de Género

Forma en que todas las personas manifiestan su género, mediante comportamiento y apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de ellas. Hay personas que tienen una expresión de género más cercana a las expectativas sociales binarias de género y otras que son más disidentes de la norma²⁵. La expresión de género puede transformarse a lo largo de la vida, y responde a negociaciones constantes con el entorno social: si el contexto es un espacio seguro, es posible que la expresión de género sea más auténtica.

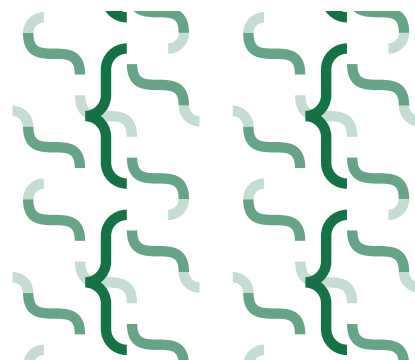
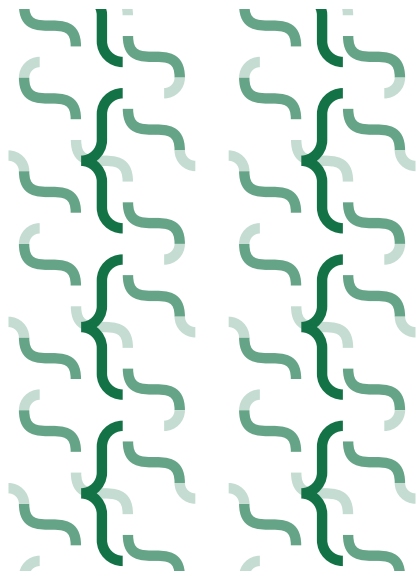
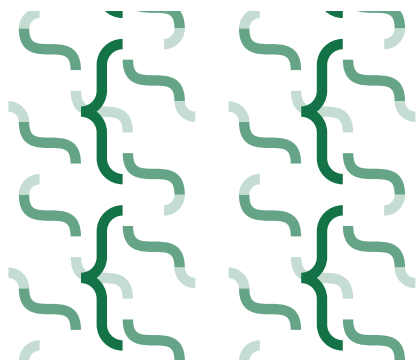
G

Gay

Hombre que siente una atracción física, erótica, emocional y/o romántica de manera exclusiva y permanente hacia los hombres.²⁶

Género

Comprende las dimensiones sociales de roles, atributos y expectativas que la sociedad considera apropiadas para hombres o mujeres, características que se asocian según sexo asignado al nacer¹⁷. Estos atributos y expectativas varían entre culturas.



H

Heterosexualidad

Orientación sexual que refiere a atracción física, erótica, emocional y/o romántica a una mujer si es que eres hombre, o a un hombre si es que eres mujer¹⁹. En la cultura occidental, esta orientación sexual tiende a asumirse como la norma.²⁷

Heteronormatividad

Sesgo cultural que norma, reglamenta e idealiza las relaciones heterosexuales. Constituye un régimen social que impone la heterosexualidad como la única sexualidad aceptada, y también su correlato, que obligan a las personas a actuar conforme a patrones culturales heterosexuales dominantes y la marginación de las personas que están por fuera de esta norma.²⁸

Homofobia, Lesbofobia y Transfobia

Actitudes discriminatorias, odio o una aversión irracional hacia las personas gay, lesbianas, o trans. Dado que el término “homofobia” es ampliamente conocido, habitualmente se emplea de manera global para referirse principalmente al odio y la aversión hacia las personas LGBTIQ+ en general.²⁸

I

Identidad de Género

Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, que podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género.²⁹ Esta dimensión de la identidad es una que se descubre: no es una elección, por tanto, no se puede cambiar a voluntad.

Igualdad de Género

Es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas, sin importar su género. Es por tanto un principio jurídico universal.⁽³⁰⁾ La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de las personas se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de grupos existentes. La igualdad de género se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.³¹

Inequidad de género

Uno de los géneros es favorecido de manera injusta, en perjuicio del otro. Hombres y mujeres no acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad.³²

Intersexual

Personas con variaciones en sus características sexuales, es decir, anatomía sexual, órganos reproductivos, combinación de cromosomas o procesos hormonales, que no se ajusten a lo que típicamente se reconoce como femenino o masculino. Estos caracteres pueden ser aparentes al nacer o desarrollarse más adelante, a menudo en la pubertad.²⁵ Las personas intersexuales pueden tener cualquier tipo de orientación sexual o identidad de género.

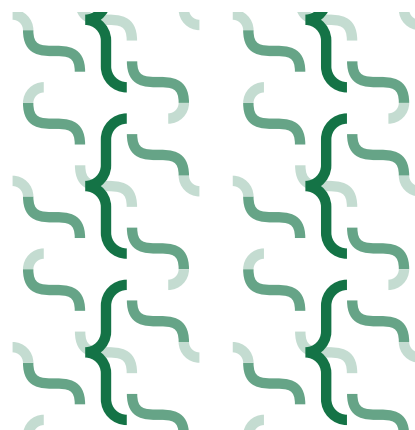
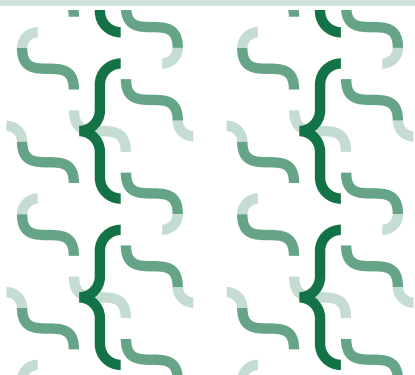
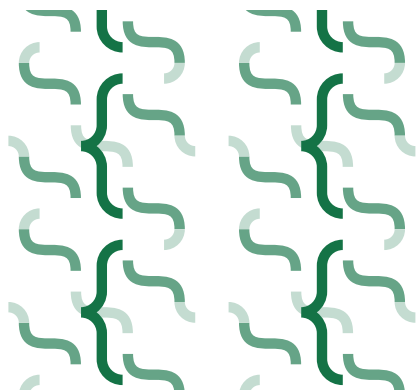
L

Lengua

Suma de acuñaciones depositadas en cada cerebro, más o menos como un diccionario cuyos ejemplares, idénticos, fueran repartidos entre los individuos.²

Lenguaje

Capacidad cognitiva exclusivamente humana, social y convencional que se manifiesta en forma concreta en cada una de las lenguas naturales: inglés, español, etc.¹



Lenguaje Inclusivo y no Sexista

Modo de expresión que propone formas lingüísticas tanto en sus modos verbales como no verbales que permitan incluir a las mujeres y otras identidades por igual, teniendo en consideración la diversidad humana, aportando respeto y visibilidad de mujeres y diversidades. El lenguaje inclusivo apunta a erradicar los sesgos que reflejen visiones prejuiciosas, estereotipadas o discriminatorias de personas o grupos, y por lo tanto, apunta también a modificar el sexismo del discurso.¹¹

LGBTIQA+

Colectivo de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersex, Queer, Asexuales, y otras orientaciones e identidades de género distintas de heterosexual y cisgénero. Se utilizan para describir a los diversos grupos de personas cuyas identidades de género, orientación sexual u expresión de género no se ajustan a la heteronorma o se posicionan fuera del binarismo.³⁰

Lesbiana

Mujer que siente una atracción física, erótica, emocional y/o romántica de manera exclusiva y permanente hacia las mujeres.²⁶

N

Nombre Registral

Datos registrados en el acta de nacimiento y carnet de identidad, a partir del Registro Nacional del Registro Civil e Identificación.

Nombre Social

Nombre que utiliza una persona en razón de su identidad de género. Usualmente, el mencionar o utilizar el nombre social, es indicativo de que es la manera en la que dicha persona prefiere ser tratada, y que éste es diferente de su nombre registral. Es de suma importancia que se respete el uso del nombre social y del pronombre referido en todos los espacios posibles, en miras de reconocer la identidad de género de las personas y ofrecer un trato digno.

O

Orientación Sexual

Patrón perdurable de atracciones emocionales, románticas y/o sexuales hacia hombres, mujeres o distintos géneros. También se refiere al sentido de identidad de cada persona basada en dichas atracciones, las conductas relacionadas y la pertenencia a una comunidad de otros que comparten esas atracciones.³³ Esta dimensión de la identidad es una que se descubre: no es una elección, por tanto, no se puede cambiar a voluntad.

P

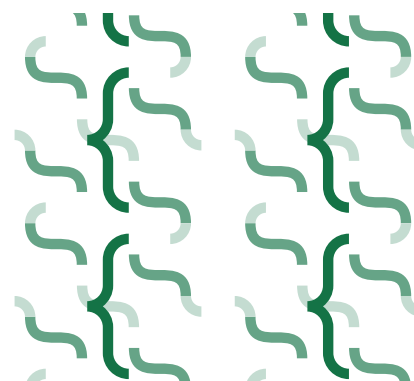
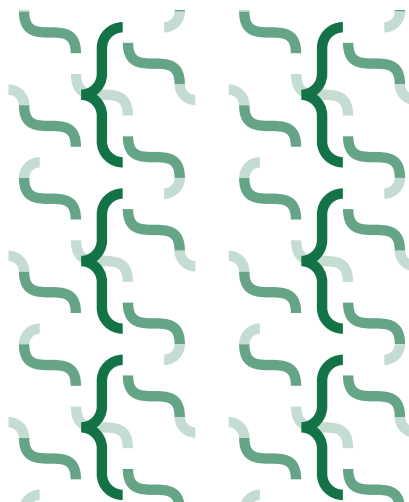
Perspectiva de Género

Es la forma de ver o analizar el impacto y desigualdad del género en las oportunidades e interacciones sociales de las personas. Permite visibilizar los roles, estereotipos y prejuicios de género que sustentan discriminaciones y violencias tanto para mujeres como para diversidades sexo genéricas. Constituye una herramienta metodológica de análisis para las barreras de inequidad estructurales de género, permitiendo enriquecer el diseño de políticas públicas, dejando de lado la mirada patriarcal o de subordinación universal de la mujer.¹¹

R

Roles de Género

Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades, ventajas y/o privilegios que conforman el modelo preestablecido en una sociedad determinada y que se esperan para hombres y mujeres en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y femineidad. Están tan hondamente arraigados, que son considerados como la expresión de los fundamentos biológicos del género.³⁰



S

Sexismo

Todas aquellas actitudes y prácticas que promueven el trato diferenciado o discriminatorio de las personas en razón de su sexo biológico. El sexismo hace referencia especialmente a la caracterización estereotipada de lo femenino y lo masculino, donde se asume que uno es superior a otro.¹⁵

Sexismo lingüístico

Un hablante incurre en sexismo lingüístico cuando emite un mensaje que, debido a su forma (es decir, debido a las palabras escogidas o al modo de enhebrarlas), resulta discriminatorio por razón de sexo.³⁴

Sexo

Hace referencia a características biológicas, fenotípicas y genotípicas, asociadas a atributos como anatomía interna y externa, prevalencia hormonal y cromosomas.³⁵

T

Transgénero o persona Trans

Aquellas personas cuya identidad de género u expresión de género no se condice con lo que culturalmente se espera en términos de normas de género sobre su sexo asignado al nacer.²⁶

Transversalización de género (en el Estado)

Herramienta para que todas las políticas, programas y servicios consideren la perspectiva y las necesidades de mujeres y disidencias.³⁶

Fuentes

- (1) Chomsky, N., & Gallego, Á. J. (2020). La facultad humana del lenguaje. Un objeto biológico, una ventana hacia la mente y un puente entre disciplinas. <http://revista.sel.edu.es/index.php/revista/article/view/2013>
- (2) Saussure, F. de. (1945). Curso de lingüística general. (A. Alonso, trad.). (p.13) <http://semiologia-cbc-distefano.com/bibliografia/unidad-1/Saussure-1984-Curso-de-Linguistica-general.pdf>. Buenos Aires, Argentina.
- (3) Meana, T. (2002). Porque las palabras no se las lleva el viento, por un uso no sexista de la lengua. (pp.11, 15). https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa_meana/sexismo_lenguaje.pdf
- (4) Meana, T. (2002). Porque las palabras no se las lleva el viento, por un uso no sexista de la lengua. (pp.11, 15). https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa_meana/sexismo_lenguaje.pdf
- (5) Real Academia Española. (2005). Diccionario panhispánico de dudas (DPD) [en línea], 2ª edición (versión provisional). <https://www.rae.es/dpd/género>
- (6) Lledó, E. (2005). Sexismo y androcentrismo en el lenguaje. Actas del I Congreso Internacional sobre la Lengua Española: El español, lengua viva (p. 144). Fundación pro Real Academia Española.
- (7) Avila, V. (2021). Lenguaje inclusivo: ¿Hay argumentos lingüísticos que impidan su uso?/Entrevistada por Natalia Gómez. El mostrador. <https://www.elmostrador.cl/bra-ga/2021/10/27/lenguaje-inclusivo-hay-argumentos-linguisticos-que-impidan-su-uso/>
- (8) García, A. (1976). Sexismo y lenguaje. Cambio16, número 260. (párr. 6, 8) https://www.grijalvo.com/Alvaro_Garcia_Meseguer/Sexismo_y_lenguaje.htm
- (9) Entrevista a Mercedes Bengoechea. (1998). Compartido por Montserrat Boix. La RAE y el lenguaje no sexista. <https://www.youtube.com/watch?v=khORiNmjoWE>
- (10) Real Academia Española. (2020). Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas. (p. 29). https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf. Madrid, España.
- (11) Poder Judicial de Chile (PJUD), Secretaría técnica de Igualdad de género y no discriminación. (2021). Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile. Santiago de Chile.
- (12) Jobin. (2004). Como se citó Sarmiento M. La alternativa de la vocal e frente al masculino genérico, la identidad étnica y la motivación hacia el español como L1/L2/LE. Preliminares de un estudio desde la perspectiva psicosociológica de la etiolingüística. (p. En M. A. Flórez Góngora Perfiles, factores y contextos en la enseñanza y el aprendizaje de ELE/EL2: XXIX Congreso Internacional de ASELE (pp. 1013-1028).
- (13) Bengoechea, M. (2005). Sexismo y androcentrismo en los textos administrativo-normativos. (pp. 6-7). <https://www.upm.es/gsf/s/SFS04998>. Alcalá de Henares, España: Universidad de Alcalá.
- (14) Unesco. (2002). Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural. Serie sobre la diversidad cultural N°1. Documento preparado para la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible, Johannesburgo.

(15) Ministerio de Educación y Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2017). Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo. (pp. 14, 18, 20). Santiago de Chile: Ministerio de Educación.

(16) Meyer IH. Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence. (2003). Psychol Bull. 129(5):674-97.

(17) Organización Mundial de la Salud (OMS). Género y salud [Internet]. 2018. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

(18) CEPAL. (2009). Documento de políticas y directrices sobre igualdad de género y reducción de la pobreza. (P. 13). Santiago de Chile.

(19) Cambridge University Press. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/cisgender>. Cambridge Dictionary.

(20) Cambridge University Press. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/heterosexuality>. Cambridge Dictionary.

(21) Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio N°111, sobre la discriminación en el empleo y ocupación. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

(22) Ley N°20.609, Ministerio Secretaría General de Gobierno. (2012). Establece medidas contra la discriminación, Artículo. 2.

(23) Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Gobierno de España. (2018). Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual. (p. 13). Madrid

(24) Universidad de Concepción, Dirección de equidad de género y diversidad. (2020-2021). Manual de buenas prácticas para ambientes de estudio en la Universidad de Concepción. (p. 26). Concepción, Chile.

(25) United Nations. Free & Equal: DEFINITIONS [Internet]. Disponible en: <https://www.unfe.org/es/definitions/>

(26) Martínez C, Tomicic A, Gálvez C, Rodríguez J, Rosenbaum C, Aguayo F. (2018). Psicoterapia culturalmente competente para el trabajo con pacientes LGBT+. Una guía para psicoterapeutas y profesionales de la salud mental.

(27) Rich A. Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence. Women Sex Sex. 1980;5(4):631-60.

(28) Ministerio de Educación. (2017). Orientaciones para la inclusión de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en el sistema educativo chileno. (p. 43). Santiago de Chile: Ministerio de Educación.

(29) Comisión Internacional de Juristas (ICJ). (2007). Principios de Yogyakarta: principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género. (preámbulo).

(30) Fundación PRODEMU. (2023). Glosario de Género (pp. 6, 9, 26). Santiago de Chile

(31) UN Women Training Centre eLearning Campus. Glosario de igualdad de género <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=I&sortkey=&sortorder=asc>

(32) Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2009). Discriminación, igualdad y diferencia política. (P. 33). San José, Costa Rica.

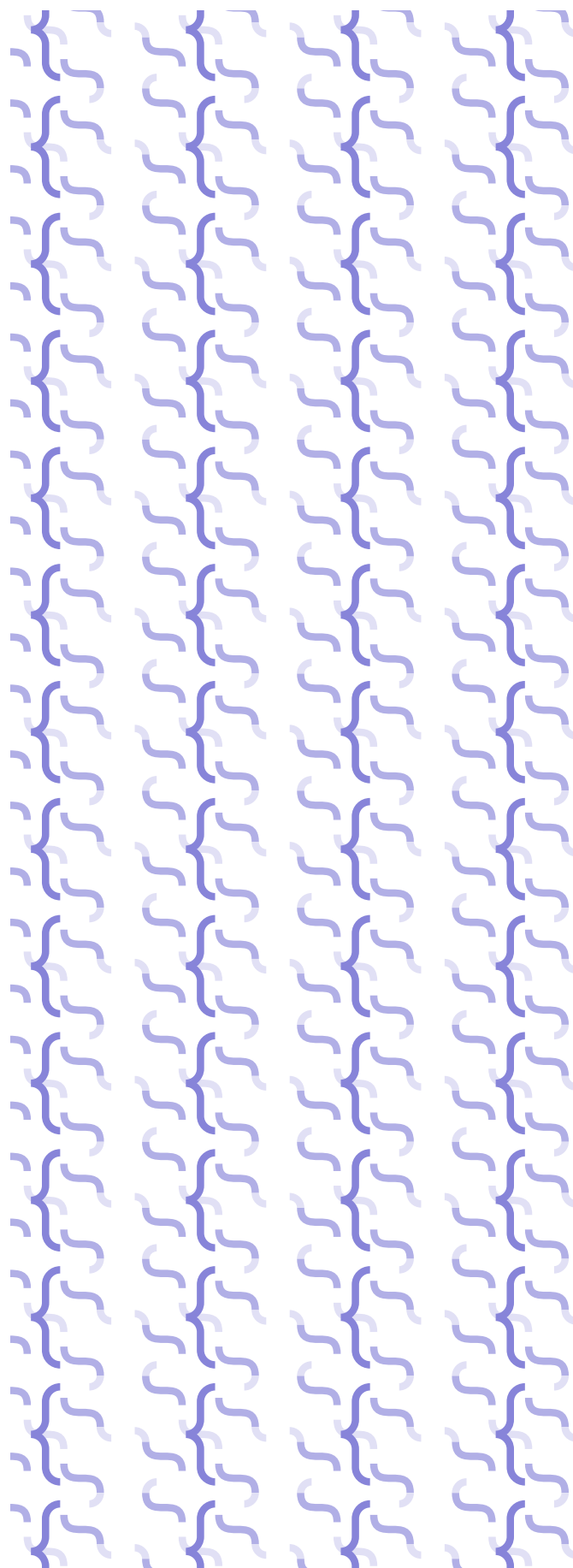
(33) American Psychological Association. (2012). Respuestas a sus preguntas para una mejor comprensión de la orientación sexual y la homosexualidad. <http://www.apa.org/topics/sexuality/orientacion.pdf>. Washington, DC.

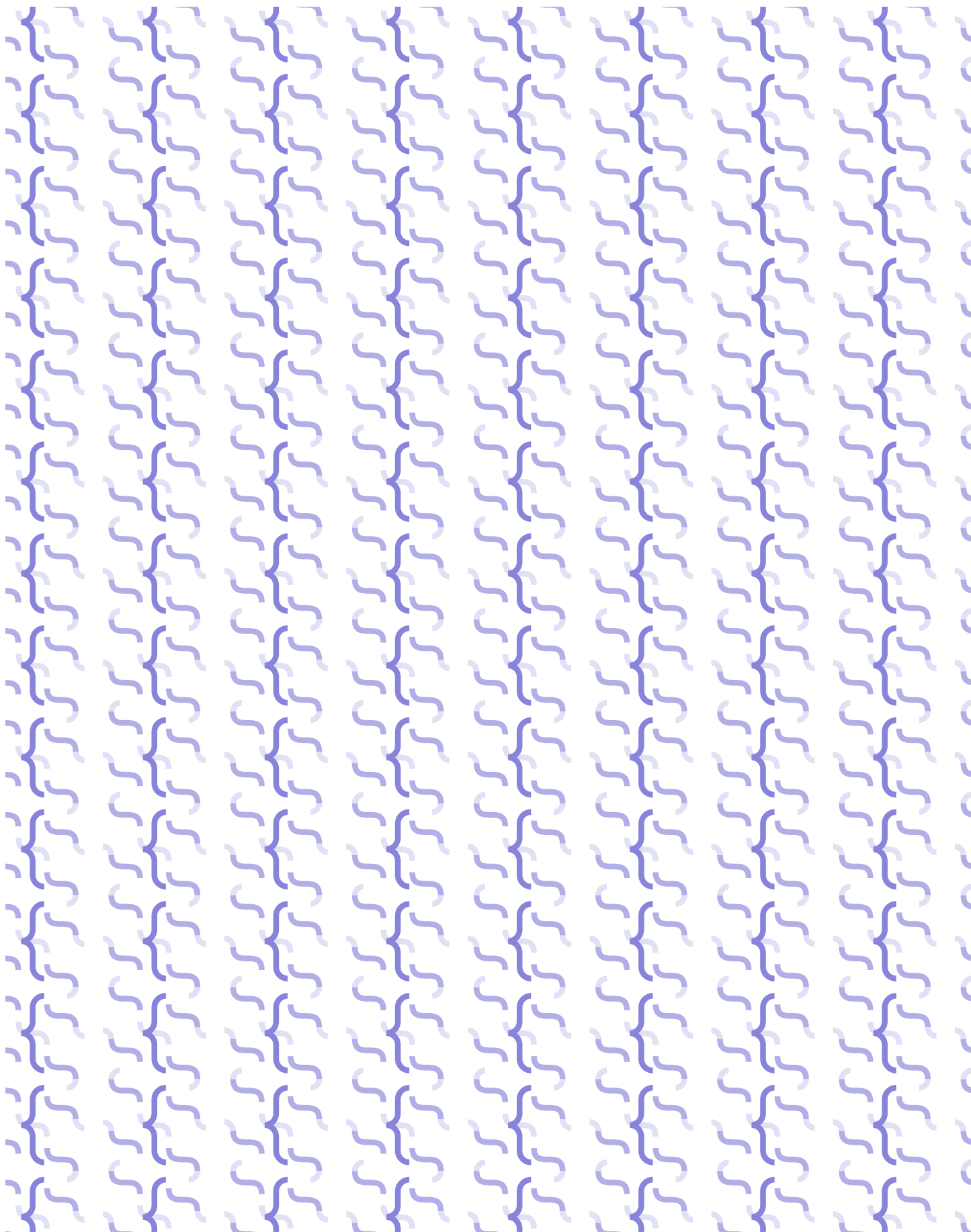
(34) García, A. (2001). ¿Es sexista la lengua española? (p.20). Revista Panace@, vol. 2, N°3. https://www.tremedica.org/wp-content/uploads/n3_GarciaMeseguer.pdf

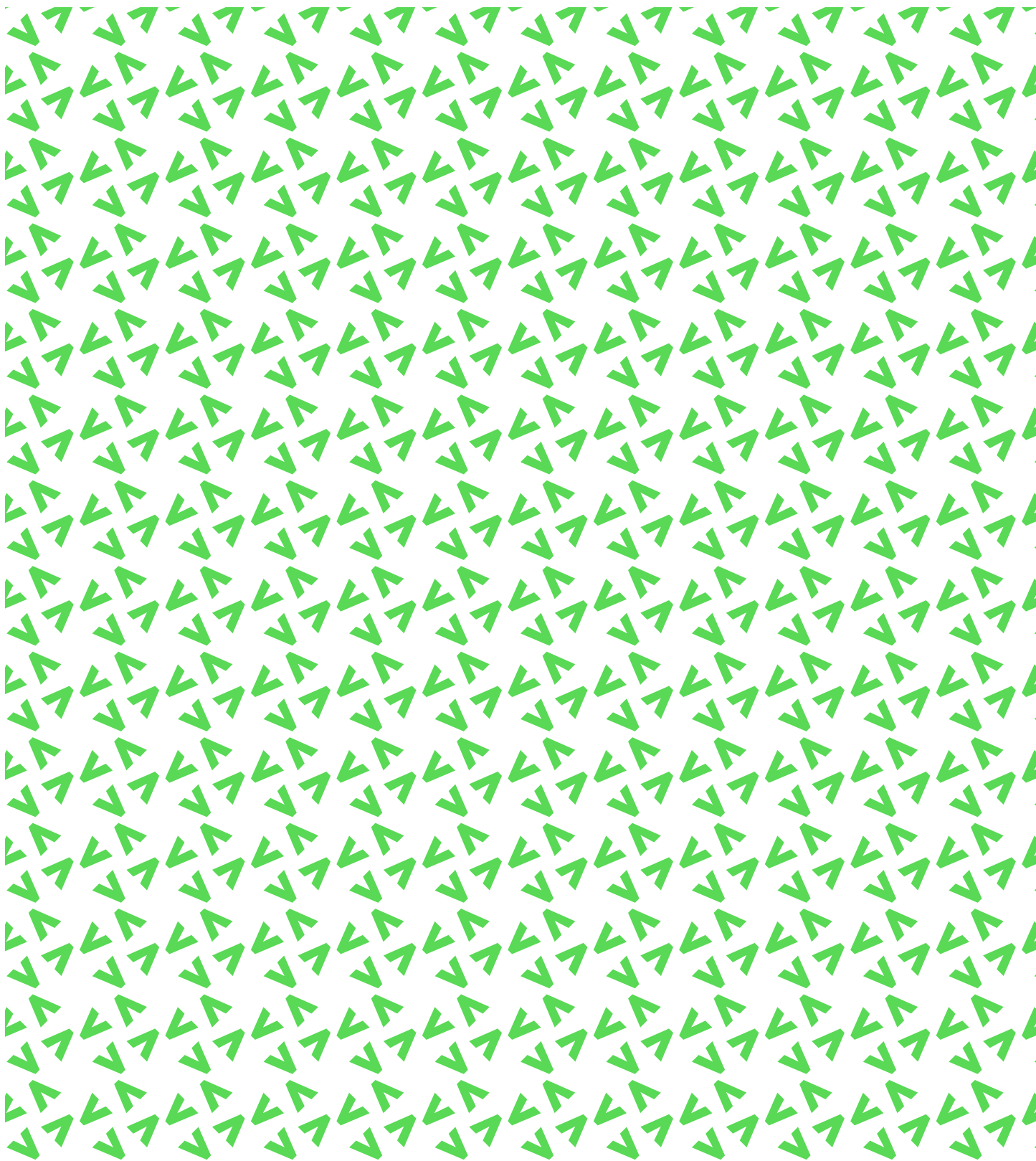
(35) American Psychological Association. (2011). Respuestas a sus preguntas sobre las personas trans, la identidad de género y la expresión de género. <https://www.apa.org/topics/lgbtq/brochure-personas-trans.pdf>

(36) Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2023). 4° Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030. (Actualización). (p.31). Santiago, Chile: MinMujeryEG.

(37) Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2020). Guía Corresponsabilidad en el Cuidado. (p.29). Santiago de Chile: MDS.









Marco Normativo

- Resolución exenta MOPN° 241, de 31 de julio de 2023, que aprueba el Procedimiento de Reconocimiento y Uso de Nombre Social para el Ministerio de Obras Públicas y sus Servicios Dependientes.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) 2030.
- Principios de Yogyakarta, sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
- Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- Ley N° 21.120, que reconoce y da protección al derecho de la identidad de género.
- ORD. 408 de 2021, Ministerio Secretaría General de la Presidencia, Recomendaciones sobre el uso de lenguaje claro.

